

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP
KINERJA GURU DI MTS NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

Oleh

TIA AZIZA

NPM: 1511030112

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 1440 H/ 2019 M**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP
KINERJA GURU DI MTS NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

Oleh

TIA AZIZA

NPM: 1511030112

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

**Pembimbing I : Drs. H. Alinis Ilyas, M.Ag
Pembimbing II : Dr. Nanang Supriyadi, M.Sc**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 1440 H/ 2019 M**

ABSTRAK
PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP
KINERJA GURU DI MTS NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG

Oleh
TIA AZIZA

Latar belakang penelitian ini adalah kepemimpinan kepala madrasah yang dapat diartikan sebagai cara atau usaha kepala madrasah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak terkait untuk bekerja atau berperan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja guru merupakan seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya.. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung. Kinerja guru dapat dilihat dari indikator, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan hubungan antar pribadi, penilaian hasil belajar, pelaksanaan pengayaan, serta pelaksanaan remedial.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung yang berjumlah 89 guru. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus *slovin* dan diambil dengan menggunakan teknik *probability sampling* dengan rumus *slovin* sebanyak 45 guru. Data diambil dengan menggunakan metode angket dan dokumentasi. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji persyaratan analisis terdiri dari uji normalitas dan uji korelasi. Teknik analisis datanya menggunakan analisis regresi linear sederhana dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung dengan koefisien korelasinya sebesar 0,921 dan koefisien determinasinya sebesar 84,8% pada taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan kontribusi variabel X (kepemimpinan kepala madrasah) terhadap variabel Y (kinerja guru) adalah 84,8%. Sehingga sisanya sebesar 15,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Guru

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tia Aziza

NPM : 1511030112

Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MTS NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, April 2019

Penulis

Tia Aziza
1511030112



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame – Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung

Nama : Tia Aziza

NPM : 1511030112

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

**Untuk di munaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas
Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung**

Pembimbing I

Drs. H. Alinis Ilyas, M.Ag
NIP. 195711151992031001

Pembimbing II

Dr. Nanang Supriadi, M.Sc
NIP. 197911282005011005

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I
NIP. 196903051996031001



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame – Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MTS NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG”**

Disusun oleh **TIA AZIZA, NPM: 1511030112**, Jurusan **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**. Telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah pada Hari/Tanggal: Jum'at, 10 Mei 2019, Pukul 13.00-14.30 WIB. Di Ruang Sidang Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang	: Drs. H. Amiruddin, M.Pd.I	(.....)
Sekretaris	: Indarto, M.Sc	(.....)
Penguji Utama	: Dr. H. Subandi, MM	(.....)
Penguji Pendamping I	: Drs. H. Alinis Ilyas, M.Ag	(.....)
Penguji Pendamping II	: Dr. Nanang Supriadi, M.Sc	(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd.
NIP. 195608101987031001

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا ٱللَّهَ وَأَطِيعُوا الرُّسُلَ وَأُولِي ٱلْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ
إِلَى ٱللَّهِ وَٱلرُّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِٱللَّهِ وَٱلْيَوْمِ ٱلْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil
amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu,
maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika
kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu
lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS. An-Nisa: 59)”¹



¹ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Semarang: Toha Putra, 2010), h. 87

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT. Atas rahmat, hidayah dan taufiqNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada baginda Muhammad SAW. Yang telah menuntun seluruh umat manusia menuju jalan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Mujiyanto dan Ibu Ida Martiyas sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Bapak dan Ibu yang telah memberikan kasih sayang dan mendoakan tiada henti-hentinya untuk keberhasilanku. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Bapak dan Ibu bahagia. Semoga jerihpayah dan setiap tetes airmata keduanya Allah ganti dengan kemuliaan di dunia maupun di akhirat kelak.
2. Adikku tersayang Nur Hanif Hidayat, tempat berbagi cerita yang selalu mengingatkanku dan menyemangati tanpa lelah agar segera menyelesaikan skripsi ini.
3. Sepupuku Fahmi Al-Hafidz dan Syariatul Dirgantara yang sedang menuntut ilmu di rantau, tempat berkeluh kesah walaupun terpisah jarak, semoga do'a senantiasa selalu mengiringi langkah kita. Serta seluruh keluarga besar yang selalu memberikan semangat kepadaku untuk bisa menyelesaikan studi.
4. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah memberiku banyak pengalaman yang akan selalu dikenang.



RIWAYAT HIDUP

Tia Aziza, dilahirkan di Bandar Jaya Kecamatan terbanggi Besar Kabupaten Lampung tengah pada tanggal 09 April 1997, anak pertama dari dua bersaudara yang merupakan anak dari pasangan Bapak Mujiyanto dan Ibu Ida Martiyas.

Pendidikan penulis dimulai pada Pendidikan Taman Kanak-Kanak An-Nur Bandar Jaya Timur, lulus pada tahun 2003, kemudian penulis melanjutkan pendidikan dasar di SD Negeri 01 Bandar Jaya Timur, lulus pada tahun 2009, kemudian penulis melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama yang ditempuh di SMP Negeri 01 Poncowati, lulus pada tahun 2012, kemudian penulis melanjutkan ke Madrasah Aliyah yang ditempuh di MAN 1 Poncowati dan lulus pada tahun 2015. Pada tahun 2015 penulis meneruskan pendidikan tinggi di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung mengambil Strata Satu (S1) dan terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) hingga sekarang.

Pengalaman organisasi yang pernah penulis ikuti yaitu mengikuti Paduan Suara dan Baca Puisi di SD Negeri 1 Bandar Jaya Timur, mengikuti Lomba LCT bidang Bahasa dan Ilmu Pengetahuan di SMP Negeri 1 Poncowati, mengikuti OSIS menjabat sebagai Bendahara, KIR menjabat sebagai Wakil, Seni Tari, dan English Club sebagai anggota di MAN 1 Poncowati.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) UIN Raden Intan Lampung dengan judul skripsi: **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MTS NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG.**

Penulis menyadari bahwa sebagai manusia biasa tidak bisa lepas dari kesalahan dan kekhilafan, kenyataan ini menyadarkan penulis bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghormatan yang tulus kepada:

1. Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Drs. H. Amiruddin, M. Pd.I selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang selalu memberi bimbingan dan membina mahasiswa MPI dengan penuh kesabaran.
3. Drs. H. Alinis Ilyas, M. Ag selaku pembimbing I dan Dr. Nanang Supriadi, M.Sc selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya dalam membimbing, mengarahkan dan memotivasi hingga skripsi ini selesai.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah mendidik dan memberi ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung.
5. Kepala Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung serta seluruh staf yang telah meminjamkan buku guna terselesaikannya skripsi ini.
6. Kepala MTs N 2 Bandar Lampung bapak Tarmadi, M.Pd dan ibu Dra. Rumiyati, yang telah membantu penulis menyebarkan kuisioner serta menjawab berbagai macam pertanyaan yang diajukan menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh guru dan staf tata usaha MTs N 2 Bandar Lampung yang telah berpartisipasi dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Wardina Khairani sahabat seperjuangan yang tidak pernah lelah mendengar keluh kesahku dari awal hingga saat ini dan selalu membantuku dalam banyak hal.
9. Elisnawati dan Sohifatul Mufidah sahabat karib yang selalu memotivasi dan menjadi tempat berbagi keluh kesah untuk bisa menyelesaikan studi. Semoga persahabatan dan ukhuwah kita selalu terjalin sampai di jannahNya.
10. Anggota grup Chilazi Kost terkhusus Pesti, Yucan, Egon, dan mbk Enok yang selalu menjadi tempat berbagi cerita dan teman tinggal dari awal hingga saat ini.
11. Sahabat-sahabatku MPI B khususnya Umigiarini, Tara dan Yeni yang selalu memberi do'a, dukungan dan motivasi hingga terselesainya skripsi ini.
12. Sahabat-sahabatku seperjuangan MPI angkatan 2015 yang mendo'akan dan memotivasi hingga terselesainya skripsi ini.

13. Serta semua pihak yang membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua, dan semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi semuanya. Akhir kata penulis mohon maaf bila ada kesalahan.

Bandar Lampung, April 2019

Penulis

Tia Aziza
1511030112



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Alasan Memilih Judul	1
B. Penegasan Judul	2
C. Latar Belakang Masalah	7
D. Identifikasi Masalah	19
E. Batasan Masalah	20
F. Rumusan Masalah	20
G. Tujuan Penelitian	21
H. Manfaat Penelitian	21

BAB II. LANDASAN TEORI	23
A. Kepemimpinan Kepala Madrasah	23
1. Pengertian Kepemimpinan	23
2. Tipe atau Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah	25
3. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah	30
4. Karakteristik Kepemimpinan Kepala Madrasah yang Efektif	35
B. Kinerja Guru	37
1. Pengertian Kinerja	37
2. Pengertian Kinerja Guru	38
3. Indikator Kinerja Guru	39
4. Tugas dan Tanggung Jawab Guru	41
5. Evaluasi Kinerja Guru	43
6. Cara Meningkatkan Kinerja Guru	45
C. Penelitian yang Relevan	46
D. Kerangka Berpikir	48
E. Hipotesis	51
1. Hipotesis Penelitian	51
2. Hipotesis Statistik	51
BAB III. METODE PENELITIAN	53
A. Metode Pendekatan Penelitian	53
B. Jenis dan Sifat Penelitian	54
C. Definisi Operasional Variabel	55
1. Variabel Bebas	55
2. Variabel Terikat	56
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	57
E. Alat Pengumpul Data	58
F. Instrumen Penelitian	61
G. Pengujian Instrumen	65
1. Uji Validitas	65
2. Uji Reliabilitas	67

H. Teknik Analisis Data	68
1. Uji Persyaratan Analisis	68
a. Uji Normalitas	69
b. Uji Korelasi	70
2. Regresi Linear Sederhana	71
3. Koefisien Determinasi	72
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	74
A. Profil MTs N 2 Bandar Lampung	74
1. Sejarah Singkat Berdirinya MTs N 2 Bandar Lampung	74
2. Visi Misi MTs N 2 Bandar Lampung	75
3. Keadaan Guru MTs N 2 Bandar Lampung	77
4. Keadaan Peserta Didik MTs N 2 Bandar Lampung	82
5. Keadaan Sarana Prasarana MTs N 2 Bandar Lampung	84
B. Penyajian Data Lapangan	86
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	86
2. Teknik Analisis Data	92
a. Uji Normalitas	92
b. Uji Korelasi	93
3. Regresi Linear Sederhana	94
4. Koefisien Determinasi	96
C. Pembahasan	96
1. Kepemimpinan Kepala Madrasah	96
2. Kinerja Guru	99
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	102
A. Kesimpulan	102
B. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja	
Guru	62
Tabel 3.2 Penetapan Skor Jawaban Angket Skala Likert	64
Tabel 4.1 Data Nama dan Periode Masa Jabatan Kepala Madrasah	74
Tabel 4.2 Data Keadaan Guru	77
Tabel 4.3 Data Keadaan Peserta Didik	82
Tabel 4.4 Data Keadaan Ruang Sarana dan Pra Sarana	84
Tabel 4.5 Data Keadaan Fasilitas Pendukung	85
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Madrasah	87
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Madrasah	88
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru	89
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru	91
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja	
Guru	92
Tabel 4.11 Hasil Uji Korelasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja	
Guru	93
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Sederhana Kepemimpinan Kepala Madrasah dan	
Kinerja Guru	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	50
------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru

Lampiran 2 Angket Kepemimpinan Kepala Madrasah

Lampiran 3 Angket Kinerja Guru

Lampiran 4 Lembar Validasi Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru

Lampiran 5 Lembar Validasi Angket Kepemimpinan Kepala Madrasah

Lampiran 6 Lembar Validasi Angket Kinerja Guru

Lampiran 7 Dokumentasi Foto

Lampiran 8 Lembar Pengesahan Seminar Proposal

Lampiran 9 Surat Permohonan Pra-Penelitian

Lampiran 10 Surat Balasan Pra-Penelitian

Lampiran 11 Surat Permohonan Penelitian

Lampiran 12 Surat Balasan Penelitian

Lampiran 13 Lembar Konsultasi Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Memilih Judul

Penulis memiliki alasan dalam memilih judul skripsi ini yakni sebagai berikut:

Kepala Madrasah memiliki tanggung jawab penuh sebagai pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan. Kepemimpinannya tentu akan berhadapan dengan banyak unsur-unsur yang mempengaruhinya, yaitu:

1. Kepala madrasah dalam mengemban tugasnya sebagai pemimpin diharuskan pandai merealisasikan berbagai macam upaya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, salah satu upaya kepala madrasah dalam mengelola lembaga pendidikan adalah dengan meningkatkan kinerja para guru supaya lebih baik lagi dan profesional dalam proses pembelajaran.
2. Kepala MTs Negeri 2 Bandar Lampung telah melakukan upaya agar guru memiliki kinerja yang baik dalam proses pembelajaran misalnya dapat memahami siswa dengan baik, mampu menguasai materi secara luas dan mendalam, dapat menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik, dapat menjadi teladan bagi peserta didik maupun masyarakat, dan sebagainya.

Berdasarkan penjelasan uraian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa poin-poin yang telah dijelaskan tersebut merupakan faktor yang sangat erat keterkaitannya dengan implementasi kegiatan pembelajaran

dan tugas kepala madrasah sebagai pemimpin dalam madrasah dan untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan pada madrasah tersebut dan tujuan pendidikan secara nasional.

B. Penegasan Judul

Secara global agar dapat menghindari kesalah pemahaman pada skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung” yang penulis teliti, maka akan penulis paparkan supaya dapat memperjelas dengan rinci apa yang terdapat didalam pemaparan pada bab-bab selanjutnya. Hal-hal yang perlu untuk dijelaskan yaitu:

1. Pengaruh

Definisi pengaruh terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005: 849), yaitu: “Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.”

2. Kepemimpinan

Menurut Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, definisi kepemimpinan ialah proses mempengaruhi suatu kegiatan-kegiatan yang terdiri dari dua orang atau lebih yang diarahkan menuju kepada sebuah pencapaian suatu tujuan”.¹ Kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan kerja sama antar peran,

¹ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 125

kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi dan lain-lain tentang legitimasi pengaruh.²

Dikutip dari Yusnidar, kepemimpinan memiliki arti sebagai ilmu dan seni mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan agar mencapai tujuan secara efektif dan efisien.³ Kepemimpinan adalah bagian penting dalam unsur manajemen. Sehingga, suatu organisasi memiliki pemimpin yang berperan paling penting dari semua peran komponen yang ada dalam suatu organisasi. Fungsi seorang pemimpin dalam suatu manajemen adalah membangkitkan gairah seseorang untuk melakukan suatu hal yang harus ditempuhnya dan membina anggota kelompoknya ke arah penyelesaian hasil kerja yang didapat kelompok tersebut. Sehingga kemampuan seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk mengkoordinasikan para anggota kelompoknya.

Menurut H. Malayu S. P. Hasibuan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, kepemimpinan ialah cara seorang pemimpin yang digunakan untuk mempengaruhi perilaku bawahannya, agar ingin bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi.⁴ Sedangkan Wirawan memiliki definisi lain, yaitu kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan

² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 17

³ Yusnidar, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Man Model Banda Aceh*, (Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA Februari 2014 VOL. XIV NO. 2), h. 326

⁴ Malayu, S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), h. 170

melakukan interaksi saling memengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasi visi.⁵

Kemudian Kartini dan Kartono mendefinisikan kepemimpinan sebagai masalah realisasi wujud pengaruh dari seorang pemimpin dan bawahannya. Kepemimpinan merupakan awal pembentukan proses yang dihasilkan dari interaksi timbal balik antara pemimpin dan para pengikut yang dipimpinnya. Kepemimpinan dapat dijalankan dengan kekuasaan pemimpin yang dalam hal ini ialah mengajak, mempengaruhi, serta menggerakkan bawahannya untuk melaksanakan suatu hal agar dapat mencapai suatu tujuan yang diinginkan.⁶

Menurut Richard L. Hughes, kepemimpinan merupakan suatu sains (*science*) dan seni (*arts*). Sebagai suatu sains, kepemimpinan merupakan bidang ilmu yang memenuhi persyaratan sebagai ilmu pengetahuan antara lain mempunyai objek, metode, teori, dan penelitian ilmiah. Kepemimpinan juga merupakan suatu seni, yaitu kepemimpinan diterapkan dalam praktik memimpin sistem sosial.⁷

Dari beberapa pengertian kepemimpinan yang dijelaskan diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu fenomena kemampuan seseorang dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

⁵ Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 7

⁶ Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 6

⁷ Wirawan, *Op.Cit*, h. 8

3. Kinerja Guru

Kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan penampilan kerja. Istilah kinerja guru sendiri berasal dari kata *job performance/actual performance* yang dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang melalui usaha dan kerja keras. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah prestasi yang dihasilkan sebagai bentuk pencapaian kerja yang diraih pada diri seseorang.⁸

Usman dalam pendapatnya menyatakan bahwa “Pencapaian hasil kinerja dapat dicapai berdasarkan standar-standar dan alat ukur tertentu yang dibutuhkan. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang”.⁹ Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu kinerja juga dapat ditentukan oleh berbagai macam faktor, yang salah satunya berasal dari kemampuan seorang pemimpin yang dalam hal ini adalah kepala madrasah dalam memimpin bawahannya, yaitu para guru maupun staff yang ada di madrasah.

Menurut Hasibuan, “Kinerja suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu”.¹⁰ Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah prestasi yang dihasilkan oleh seseorang karena telah menjalankan

⁸ Yusnidar, *Op.Cit*, h. 332

⁹ Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru Konsep, Teori, dan Model*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012), h. 100

¹⁰ Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), h. 126

tugasnya atau pekerjaannya dalam periode yang telah ditentukan dan telah memenuhi standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Hal yang dapat dilakukan untuk menentukan prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi atau lembaga ialah dengan mengevaluasi atau laporan penilaian kinerja.

Guru adalah sosok yang memberikan bimbingan atau binaan pembelajaran yang bersifat kognitif, afektif dan psikomotorik. Hal ini terdapat pada Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 yaitu:¹¹

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah.”

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan semua kegiatan yang dilaksanakan demi mengemban sebuah amanah dan tanggung jawab yang besar untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan menuntun peserta didik agar dapat mencapai fase kecerdasan emosionalnya.

¹¹ Tim Penyusun, *Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), h. 2.

4. MTs Negeri 2 Bandar Lampung

MTs Negeri 2 Bandar Lampung adalah lembaga pendidikan negeri dibawah naungan Kementerian Agama RI dengan jenjang pendidikan SLTP/ sederajat yang memiliki ciri khas Pendidikan Agama dan keberadaannya terletak di kecamatan Sukarame kota Bandar Lampung.

Berdasarkan pada penjelasan penegasan judul di atas maka judul skripsi ini yang berbunyi: “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung” berarti suatu penelitian yang berupaya untuk menganalisis bagaimana Pengaruh kepala madrasah terhadap kinerja guru.

C. Latar belakang Masalah

Pendidikan adalah faktor terpenting yang sangat diperlukan dalam rangka membentuk pribadi manusia dan bagaimana baik buruknya pribadi manusia yang dihasilkan. Pendidikan juga merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan perilaku. Pemerintah sadar terhadap pentingnya pendidikan, sehingga pemerintah memberi perhatian khusus untuk menangani keberhasilan pendidikan, harapannya dengan sistem pendidikan yang baik akan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas, berwawasan luas, berakhlak, serta pandai bersosialisasi dengan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Keberhasilan dari proses pendidikan itu sendiri akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dan disebabkan oleh banyak sumber, seperti

peserta didik, tenaga pendidik, kurikulum, fasilitas pendidikan, manajemen pendidikan serta lingkungan masyarakat yang berada di ruang lingkup sekolah.

Sekolah sebagai sistem terbuka, sistem sosial dan sekolah sebagai agen perubahan, bukan hanya harus peka terhadap penyesuaian diri, melainkan dapat juga mengantisipasi perkembangan-perkembangan yang terjadi dalam perolehan waktu tertentu. Sekolah sebagai sistem terbuka di dalamnya berkumpul manusia yang saling berinteraksi dengan lingkungannya dengan cara melakukan perubahan-perubahan susunan dan proses dari bagian-bagian yang ada dalam sekolah itu sendiri. Sekolah selalu menginginkan adanya keseimbangan dan kestabilan antara bagian-bagian yang ada di dalam sekolah dan di luar sekolah. Keseimbangan tersebut dicapai melalui adaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungan yang penuh arti. Sedangkan sekolah sebagai sistem sosial di dalamnya ditandai dengan adanya berbagai dimensi dan konflik.¹² Sekolah sebagai agen perubahan harus selalu siap untuk berperan melaksanakan fungsinya dalam situasi kerja.¹³ Peranan sekolah yang diharapkan sebagai agen perubahan ialah terwujudnya perubahan nilai-nilai sikap, pola pikir, perilaku intelektual, keterampilan dan wawasan para siswa sesuai dengan tujuan pendidikan itu sendiri yang diharapkan dapat menentukan kualitas mutu pendidikan dan mencetak generasi penerus bangsa di masa depan.

¹² Wahjosumidjo, *Op.Cit*, h. 160.

¹³ *Ibid*, h. 168.

Mutu pendidikan yang baik dapat dilihat dari ketercapaian tujuan pendidikan nasional yang dinyatakan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I, Pasal 1, ayat (1), bahwa:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman”.¹⁴

Strategi yang diperlukan untuk mencapai mutu pendidikan yang baik di madrasah adalah kerjasama antara kepala madrasah, guru, peserta didik serta lingkungan masyarakat yang mendukung, sehingga diperlukan manajemen madrasah yang baik. Salah satu unsur pokok yang memiliki kekuatan efektif dalam manajemen madrasah atau dapat dikenal dengan pengelolaan sekolah ialah kepemimpinan kepala madrasah. Perlu diketahui bahwa kepemimpinan adalah suatu hal yang berperan baik dalam manajemen sebuah lembaga salah satunya pendidikan, bersumber dari lembaga ini nantinya akan diperoleh sumber daya manusia yang profesional dan mampu bersaing dengan situasi lokal maupun global yaitu melalui pembelajaran di dalamnya. Kepemimpinan memuat hubungan antara manusia didalamnya yaitu hubungan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dan hubungan bawahan yang taat atau patuh

¹⁴ Undang-Undang Sisdiknas UU RI No. 20 Th. 2003, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), h.3.

kepada pemimpin karena wibawa dalam diri pemimpinnya, di lembaga pendidikan kepemimpinannya berada di tangan kepala madrasah.¹⁵

Kepala madrasah memiliki kontribusi atau andil secara keseluruhan terhadap kegiatan-kegiatan yang ada di madrasah. Kepala madrasah juga merupakan pemimpin pendidikan yang memiliki kedudukan tertinggi dalam lingkup madrasah, hal ini dikarenakan kepala madrasah berhubungan langsung dengan setiap penganggaran, penyusunan program-program pendidikan yang akan atau yang sudah terlaksana dan pelaksanaan pendidikan itu sendiri. Sukses atau tidaknya pendidikan dan pembelajaran di madrasah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala madrasah. Apabila kepala madrasah mampu dalam mengelola setiap komponen madrasah, maka madrasah akan terbilang berjalan dengan sukses. Kemampuan seorang kepala madrasah tersebut utamanya berasal dari sejauh mana pengetahuan dan pemahaman yang diperoleh kepala madrasah terhadap manajemen kepemimpinan, hal tersebut bisa saja menjadi penyebab gagalnya pendidikan dan pembelajaran di madrasah apabila kepala madrasah kurang peka terhadap pengetahuan dan pemahaman serta tugas-tugas yang dilakukan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa strategi dalam menentukan keberhasilan suatu madrasah untuk mencapai tujuan pendidikan serta mewujudkan visi misinya terletak pada bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam menggerakkan dan memberdayakan berbagai komponen

¹⁵ Kartini Kartono, *Op.Cit*, h. 2.

madrasah. Melalui prosesnya, hubungan timbal balik dan komunikasi yang harmonis antar kepala madrasah, guru, staff administrasi, dan peserta didik semuanya memiliki peranan yang sangat penting, terutama dalam penyesuaian berbagai kegiatan madrasah dengan tuntutan globalisasi, perubahan masyarakat, kondisi, dan lingkungannya.¹⁶

Guru adalah sosok yang berkontribusi besar dalam pembelajaran. Peranan guru sangat penting dalam mendidik penerus bangsa dan keberadaannya tak tergantikan oleh peralatan canggih manapun. Sebelumnya seorang guru harus mampu beradaptasi dengan baik dan menyiapkan segala sesuatunya dengan baik agar menjadi guru yang berprogres dan produktif dalam kegiatan pembelajaran yang disesuaikan dengan kepribadian guru yang diembangkannya. Seorang guru harus mengedepankan keprofesionalannya sekaligus kinerjanya yang dapat dijadikan teladan dalam berbagai aspek baik di lingkungan madrasah, keluarga, maupun pada masyarakat. Karena seorang guru inilah yang mampu menjadi penentu bagi keberhasilan dan kejayaan suatu bangsa.¹⁷

Guru yang terampil dan memiliki kinerja yang baik, tentu terdapat peran kepala madrasah di dalamnya. Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru, oleh karena itu sebagai orang pemimpin, kepala madrasah dituntut untuk menjalankan fungsi kepemimpinan secara umum agar dapat

¹⁶ Buchari Alma, *Guru Profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 132.

¹⁷ Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*, (Purwokerto: Stain Press, 2012), hal. 146.

merencanakan pendidikan hingga ke tahap evaluasi sesuai dengan tujuan awalnya.

Kepala sekolah perlu menjalankan fungsi manajemen secara umum, antara lain:

1. Perencanaan (*Planning*)
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
3. Pengkoordinasian (*Actuating*)
4. Pengawasan (*Controlling*).¹⁸

Fungsi manajemen dalam lingkup pendidikan tentu akan menjadi lebih spesifik, diantaranya:

1. Perencanaan (*Planning*)
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
3. Penyusunan (*Staffing*)
4. Pengkoordinasian (*Cordinating*)
5. Pengarahan (*Leading*)
6. Pelaporan (*Reporting*)
7. Pengawasan (*Controlling*).¹⁹

Kepala madrasah merupakan tingkatan tertinggi di lembaga pendidikan Islam yaitu madrasah atau *top manager*. Kepala madrasah harus mampu menguasai sifat-sifat kepemimpinan yang luas karena kepala madrasah mengemban tugas yang tak terbatas pada satu bidang saja. Tugas-tersebut berupa hal-hal yang berkaitan dengan lancarnya kegiatan pembelajaran dan aspek lain yang sifatnya akademik maupun non akademik.

¹⁸ Nur Aedi, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Pustaka Cendekia Utama, 2012), h. 29.

¹⁹ *Ibid*, h. 30.

Fungsi kepemimpinan dijelaskan dalam QS. Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِیْفَةًۭ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا
وِیْسِفُكُمُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۙ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ۝۳۰

Artinya:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".²⁰

Ayat di atas menjelaskan bagaimana pentingnya khalifah (pemimpin) di muka bumi. Allah menciptakan manusia sebagai pemimpin agar dapat mengelola dengan baik apa yang ada dimuka bumi dan mempertanggung jawabkannya di akhirat kelak. Begitupula dalam madrasah, tonggak penentu keberhasilan madrasah ditentukan oleh kepemimpinan kepala madrasah yang baik. Keberhasilan kepemimpinan pada hakikatnya berkaitan dengan tingkat kepedulian seorang pemimpin terlibat terhadap kedua orientasi, yaitu apa yang telah dicapai oleh organisasi (*organizational achievement*) dan pembinaan terhadap organisasi (*organizational maintenance*). *Organizational achievement* mencakup: produksi, pendanaan, kemampuan adaptasi dengan program-program inovatif, dan sebagainya. Sedaang *organizational maintenance*

²⁰ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Semarang:Toha Putra, 2010), h.6.

berkaitan dengan variabel kepuasan bawahan, motivasi dan semangat kerja.²¹

Kepala madrasah harus memiliki kedekatan dan komunikasi yang baik dengan guru bahkan dengan peserta didik, karena pemimpin yang menguasai manajemen dengan baik maka bisa dikatakan sebagai salah satu kunci keberhasilan mengemban jabatannya. Manajemen pada umumnya kita temukan pada perusahaan-perusahaan atau pada sebuah instansi tertentu, namun tidak hanya itu di dalam lembaga pendidikan yaitu madrasah pun terdapat unsur manajemen. Pengaruh manajemen sangat kuat terutama untuk merencanakan dan menyusun suatu program, serta pengambilan keputusan yang diterapkan untuk kelancaran proses pembelajaran.

Kepala madrasah dituntut memiliki kemampuan dalam memimpin madrasah secara keseluruhan. Hal ini dijelaskan pada Permendiknas No. 13 Tahun 2007, yang menyebutkan bahwa kompetensi kepala madrasah ditunjukkan dalam aktivitas keseharian diantaranya:

1. Kompetensi kepribadian yang didalamnya mencakup, ahlak terpuji, sikap keterbukaan, pengendalian diri, dan mempunyai minat bakat terhadap kepemimpinan.
2. Kompetensi manajerial yang didalamnya mencakup, pelaksanaan tugas dan menjalankan fungsinya sebagai kepala madrasah yaitu menyusun perencanaan, mengembangkan sarana dan prasarana, mengelola dan

²¹ Wahjosumidjo, *Op.Cit*, h. 49.

mengembangkan kurikulum dan program pembelajaran, serta kemampuan melakukan pengawasan atau monitoring, dan penilaian atau evaluasi.

3. Kompetensi kewirausahaan yang didalamnya mencakup, kemampuan menciptakan inovasi, dan memiliki motivasi kuat untuk sukses dalam kepemimpinannya, serta naluri kewirausahaan dalam mengelola sumber belajar.
4. Kompetensi supervisi yang didalamnya mencakup, kemampuan melakukan bimbingan kepada guru tenaga kependidikan dan siswa dalam rangka meningkatkan profesional guru.
5. Kompetensi sosial, yaitu kemampuan untuk melakukan kerjasama dengan instansi dan organisasi terkait dan masyarakat untuk kemajuan sekolah.²²

Kepala madrasah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan diharapkan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, yaitu sebagai manajer, administrator, pengawas dan pelayanan dalam pengajaran. Pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinan tersebut yang nantinya membuat kepala madrasah dapat menciptakan kerukunan, keharmonisan dan menciptakan iklim kerja baik sehingga dapat mendorong para guru untuk semakin meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan atas kemampuan yang dihasilkan berdasarkan pengetahuan, sikap,

²² Depdiknas, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007*, (Jakarta: Depdiknas, 2012), h. 221.

keterampilan dan motivasi dalam memperoleh sesuatu yang diinginkan. Prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian seseorang terhadap pekerjaan yang diraih sesuai dengan struktur dan terlihat secara langsung dari *output* yang baik. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang, yang dilihat dan dinilai berdasarkan usaha yang telah dilakukan beserta kualitas dan kuantitasnya untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Tak jauh berbeda, yang dimaksud dengan kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukan seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik agar peserta didik dapat mencapai fase kedewasaan. Kinerja guru ialah perilaku seorang pendidik yang dalam tugasnya dapat sekaligus mempengaruhi peserta didik untuk mencapai tujuannya.

Depdikbud mengemukakan enam unsur yang merupakan indikator prestasi kerja guru atau kinerja guru, yaitu:

1. Penguasaan landasan kependidikan
2. Penguasaan bahan pengajaran
3. Penguasaan program belajar mengajar
4. Penguasaan alat pelajaran
5. Pemahaman metode penelitian
6. Pemahaman administrasi sekolah.²³

²³ Erjati Abas, *Op.Cit*, h. 26.

Menurut Suparta yang dikutip dari Erjati Abas, tugas dan tanggung jawab guru, yaitu:

1. Mengajar yang meliputi penyelenggaraan kegiatan pembelajaran, seperti: penguasaan bahan ajar, perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan, pengelolaan proses pembelajaran, dan evaluasi kegiatan pembelajaran.
2. Membimbing yang meliputi, pemberian bimbingan kepada peserta didik untuk memecahkan beragam persoalan yang dihadapi masing-masing peserta didik yang bersifat akademik dan non-akademik.
3. Administrator yang meliputi, pengelolaan sekolah dan sarana prasarana dengan menggunakan prosedur pengelolaan yang termekanisme secara sistematis agar tugasnya dapat terselesaikan.²⁴

Berdasarkan poin-poin diatas dipahami bahwa tugas dan tanggung jawab seorang guru sebenarnya tidak hanya terfokus untuk membentuk intelektual dari peserta didik tetapi juga mendidik dan membina akhlakunya, sehingga tidak hanya menjadi generasi penerus bangsa yang cerdas secara akademik saja tetapi juga beriman dan bertaqwa dan berakhlak terpuji agar dapat tercapai tujuan pendidikan dalam Islam. Tugas dan tanggung jawab seorang guru yang terpenting adalah menjadikan dirinya teladan yang baik bagi peserta didiknya. Tugas guru agar menjadi teladan adalah melaksanakan dengan sebaik-baiknya apa yang telah diajarkan kepada peserta didiknya.

²⁴ *Ibid*, h. 27.

Hal ini sesuai dengan firman Allah QS. Al-Baqarah: 44 berikut:

أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ تَتْلُونَ الْكِتَابَ أَفَلَا تَعْقِلُونَ ٤٤

Artinya:

Mengapa kamu suruh orang lain (mengerjakan) kebaktian, sedang kamu melupakan diri (kewajiban)mu sendiri, padahal kamu membaca Al Kitab (Taurat)? Maka tidaklah kamu berpikir.²⁵

Berdasarkan observasi awal tanggal 8 Oktober 2018 dengan Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah dan para guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung yang dilakukan dengan mewawancarai langsung kepala madrasah, wakil kepala madrasah, maupun guru kelas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MTs Negeri 2 Bandar Lampung sudah berjalan, dilihat dari kepala madrasah yang melakukan monitoring kunjungan kelas, mengadakan rapat dengan seluruh dewan guru, mengikut sertakan guru dalam program penataran untuk meningkatkan mutu dan kinerja guru PNS maupun honorer, memberi peringatan atau sanksi tegas terhadap pelanggaran agar dapat mendisplinkan guru dengan lebih baik lagi, komunikasi yang terjalin pun baik, hubungan silaturahmi antara guru dengan kepala madrasah dan sebaliknya terjalin cukup erat dan rutin mengadakan pelaksanaan supervisi kepada para guru, seperti dalam kegiatan pembelajaran, kegiatan ekstrakurikuler, kegiatan minat bakat, kegiatan evaluasi, dan lain sebagainya.

Hasil wawancara langsung dengan wakil kepala madrasah bahwa kinerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung sudah berjalan,

²⁵ Departemen Agama RI, *Op.Cit*, h. 55.

dilihat dari guru yang menguasai metode maupun media pembelajaran, mampu mengelola kelas, dan dapat mengelola peserta didik di dalam kelas sudah menunjukkan kinerja yang baik dan konsisten. Diharapkan terjadi peningkatan pada kinerja guru apabila kepemimpinan kepala madrasah sudah baik.²⁶

Penulis berupaya mengadakan penelitian lebih mendalam untuk membahas permasalahan tersebut setelah dilakukannya pra survey terlebih dahulu, sehingga diharapkan dapat diketahui secara jelas apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Sehingga karya ilmiah ini penulis beri judul: “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.”

D. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Belum diketahui bagaimana ketersediaan dan kesiapan input-input yang mendukung terlaksananya kepemimpinan kepala madrasah khususnya hal-hal yang mencakup sumber daya manusia dan sarana prasarana yang ada.
2. Belum diketahui bagaimana kontribusi atau keikutsertaan guru dalam penerapan kepemimpinan kepala madrasah untuk peningkatan kinerja guru.

²⁶ Wawancara Pra Penelitian Kinerja Guru MTs N 2 Bandar Lampung, Tanggal 8 Oktober 2018

3. Belum diketahui bagaimana pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru.

E. Batasan Masalah

Batasan masalah ialah pokok bahasan penelitian yang kemudian dibatasi oleh penulis untuk mempersempit objek yang ingin diteliti sehingga penelitian menjadi lebih jelas dan terarah, penulis membatasinya sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah.
2. Kinerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

F. Rumusan Masalah

Masalah merupakan bentuk penyimpangan yang terjadi akibat perbuatan yang seharusnya terjadi dengan yang benar-benar terjadi, seperti teori dengan praktek atau rencana dengan pelaksanaan. Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

“Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung?”

G. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

H. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembacanya, yaitu:

1. Kegunaan secara teoritis

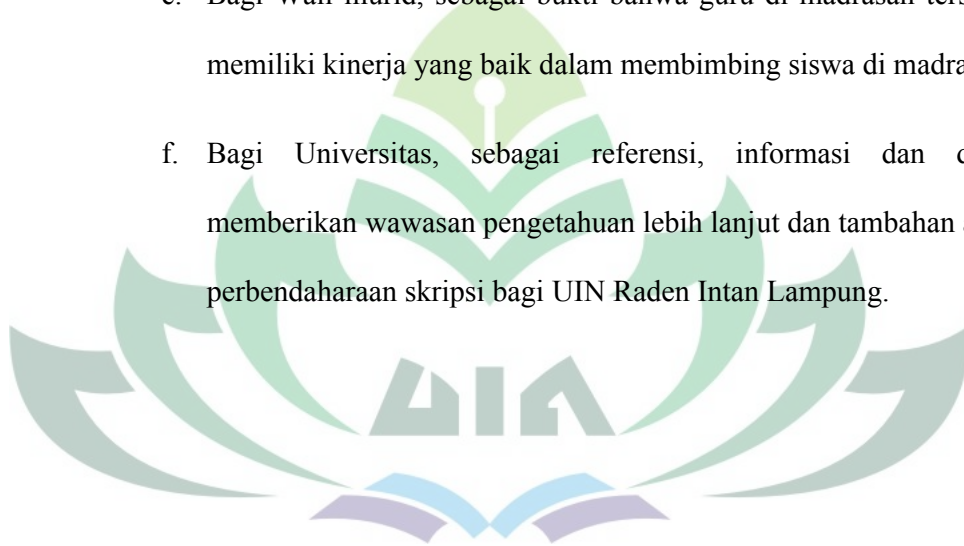
Sebagai referensi ilmiah untuk mengkaji dan mengembangkan ilmu pengetahuan dalam menerapkan berbagai kasus yang terjadi berdasarkan fenomena-fenomena yang ada yaitu dalam hal kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung secara khusus dan kepemimpinan kepala madrasah secara umumnya.

2. Kegunaan secara praktis

Bagi penyusun, untuk memperoleh inspirasi, persepsi dan kreativitas dalam mengkaji pengetahuan melalui penulisan ilmiah yang selanjutnya dapat memotivasi penulis untuk terus berkarya salah satunya yang berkenaan dengan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Manfaat secara praktis yang didapatkan oleh pihak-pihak terkait ialah:

- a. Bagi Dinas Pendidikan setempat, sebagai salah satu acuan dalam melaksanakan kegiatan peningkatan kinerja guru.

- b. Bagi Kepala MTs N 2 Bandar Lampung, sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan dalam meningkatkan kinerja guru.
- c. Bagi Madrasah, sebagai gambaran peningkatan kinerja guru di madrasah.
- d. Bagi Guru, sebagai bahan referensi para guru dalam memaksimalkan peningkatan kinerja guru dalam hal pembelajaran.
- e. Bagi Wali murid, sebagai bukti bahwa guru di madrasah tersebut memiliki kinerja yang baik dalam membimbing siswa di madrasah.
- f. Bagi Universitas, sebagai referensi, informasi dan dapat memberikan wawasan pengetahuan lebih lanjut dan tambahan arsip perbendaharaan skripsi bagi UIN Raden Intan Lampung.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan

Kata kunci penting dalam definisi kepemimpinan adalah pemimpin. Pemimpin adalah tokoh atau elit anggota sistem sosial yang dikenal oleh dan berupaya memengaruhi para pengikutnya secara langsung atau tidak langsung.²⁷ Kata ‘memimpin’ berarti dapat memberi pengarahan yang terstruktur, mendorong dan memacu bawahannya karena pemimpin harus berada di depan. Jika menjadi seorang pemimpin maka harus siap membantu organisasi dengan kemampuan yang maksimal agar dapat mencapai tujuan bersama.²⁸ Menurut Koontz, O’Donnel, dan Weihrich yang dikutip oleh Atik Rusdiani mengemukakan bahwa kepemimpinan sebagai pengaruh, seni atau proses memengaruhi orang-orang sehingga mereka berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias.²⁹ Dikutip dari Yusnidar, kepemimpinan adalah ilmu dan seni untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok agar bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³⁰

²⁷ Wirawan, *Op.Cit*, h. 9.

²⁸ Wahjosumidjo, *Op.Cit*, h. 104.

²⁹ A. Fauzie Nurdin, *Filsafat Manajemen Pendidikan Islam Rekonstruksi Tebaran Pemikiran Aplikasi Dan Integratif* (Yogyakarta: Panta Rhei Books, 2015), h. 43.

³⁰ Yusnidar, ‘Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh’, *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*, Vol. XIV No. 2 (Februari 2014), h. 326.

Kepemimpinan atau *leadership* dalam perspektif Islam adalah khalifah, imam dan wali, Hamzah Ya'qub berpendapat bahwa kepemimpinan Islam dalam praktiknya memiliki istilah lain yang disebut juga amir dan sultan yang berarti menunjukkan pemimpin negara. Menurut Yuki yang dikutip dari Erjati Abas, beberapa definisi dari kepemimpinan ialah sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan merupakan suatu perilaku seorang individu yang mempengaruhi aktivitas-aktivitas perorangan maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama.
- b. Kepemimpinan adalah pengaruh yang muncul akibat hubungan antar-pribadi dalam situasi tertentu yang dapat diarahkan dengan cara berkomunikasi ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan.
- c. Kepemimpinan adalah proses yang dibentuk dari awal hingga mencapai pemeliharaan struktur yang disesuaikan.
- d. Kepemimpinan adalah pengikat pengaruh yang bersifat perlahan untuk mencapai harapan.
- e. Kepemimpinan merupakan suatu seni mempengaruhi kegiatan-kegiatan dari satu hingga dua orang atau lebih yang diarahkan untuk mencapai tujuan.
- f. Kepemimpinan adalah proses memberikan pengarahan yang bermakna terhadap usaha bersama, sehingga menimbulkan kesinambungan untuk melakukan usaha hingga mencapai sasaran.

g. Para pemimpin adalah mereka yang konsisten memberikan kontribusi terhadap permasalahan di dunia modern dan bertanggung jawab terhadapnya.³¹

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses memberikan pengaruh, wewenang dan kekuasaan yang dilakukan oleh perorangan untuk menggerakkan bawahan agar dapat mencapai suatu tujuan. Di lingkup pendidikan sendiri, kepemimpinan berada di tangan kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai pelaksana teknis manajerial dapat menunjukkan bahwa dirinya adalah eksekutif di madrasah yang memiliki kewenangan atau kekuasaan untuk menjalankan program yang ada di madrasah.

2. Tipe atau Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Seorang kepala madrasah harus mampu melakukan berbagai macam cara yang terarah pada pencapaian tujuan pendidikan. Strategi yang dibentuk kepala madrasah dapat menentukan bagaimana seorang kepala madrasah harus bertindak untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pemimpin dan bagaimana gaya memimpin. Pengaruhnya akan dirasakan oleh guru, tenaga administrasi dan peserta didik yang ada di madrasah.

Gaya pemimpin dapat diartikan sebagai pola-pola tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin secara terus menerus untuk

³¹ Erjati Abas, *Op.Cit*, h. 52.

mempengaruhi anggotanya dalam bekerja. Sedangkan gaya kepemimpinan ialah strategi yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan dan mengkoordinasi anggotanya agar dapat mendukung tercapainya tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin disesuaikan pada kondisi kepribadian, situasi yang dihadapinya dan pengalamann yang telah dilaluinya. Gaya kepemimpinan timbul akibat dari teori kepemimpinan yang dianutnya. Salah satu yang menjadi faktor utama dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin ialah kepribadiannya sendiri.³²

Dikutip dari Toman dalam bukunya *Pemimpin dan Kepemimpinan*, ada beberapa gaya kepemimpinan yang dapat dipelajari secara umum, antara lain:

a. Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan ini terpusat pada kepuasan dirinya sendiri. Pemimpin memiliki kuasa penuh dalam memikul tanggung jawabnya. Kelebihan gaya kepemimpinan ini ialah gaya ini sering memuaskan pemimpin, memungkinkan pengambilan keputusan dengan cepat, memungkinkan pendayagunaan pegawai yang kurang kompeten, dan menyediakan rasa aman dan keteraturan bagi para pegawai. Kelemahan dari gaya kepemimpinan ini yaitu orang-orang tidak menyukainya karena apabila pemimpin

³² Toman Sony Tambunan, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), h.46.

mencapai suatu puncak, anggotanya akan merasa terancam dan takut.³³

b. Kepemimpinan Militeris

Kepemimpinan militeris banyak ditemui di organisasi-organisasi militer atau organisasi yang menjalankan sistem komando. Kepemimpinan ini memiliki sifat dengan memberikan perintah untuk menggerakkan para bawahannya, membanggakan jabatan serta kekuasaan yang dimilikinya, dalam mengambil keputusan selalu menyangkut pautkan kekuasaannya, memandang rendah bawahannya, menyenangi formalitas secara berlebihan, dan memiliki rasa solidaritas terhadap kelompok.³⁴

c. Kepemimpinan Patrenalistik

Pemimpin yang bersifat patrenalistik ini menganggap bahwa melalui kepemimpinannya akan memberikan asa kepada para pengikutnya dengan mengharapkan dirinya sebagai “bapak”, pemimpin ini sangat peduli pada bawahannya, ia merasa bahwa dirinya dapat dijadikan sandaran, tempat berlindung dan bertanya akan banyak hal. Gaya kepemimpinan ini lebih mengutamakan kepentingan bersama, sehingga tidak ada rasa iri hati diantara para bawahan karena pemimpinnya akan memperlakukan seadil mungkin.³⁵

d. Kepemimpinan Partisipatif

³³ *Ibid*, h. 47.

³⁴ *Ibid*, h. 48.

³⁵ *Ibid*, h. 49.

Pemimpin partisipatif dapat disebut juga pemimpin yang mendesentralisasi kekuasaan. Pemimpin dan kelompok bertindak sebagai suatu unit sosial. Pemimpin mempengaruhi bawahan dengan cara memberikan informasi agar mereka dapat mengajukan gagasannya. Kepemimpinan partisipatif pada dasarnya ialah kepemimpinan yang berusaha melibatkan dan memberdayakan seluruh anggotanya agar dapat terus mendukung sehingga pemimpin memiliki peran dan tanggung jawab yang layak.³⁶

e. Kepemimpinan Laissez Faire

Gaya kepemimpinan ini umumnya memberi kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai. Pemimpin yang Laissez Faire beranggapan bahwa kehidupan organisasi akan berjalan dengan sendirinya melalui peran, tugas dan tanggung jawab para anggota organisasi.³⁷

f. Kepemimpinan Bebas Kendali

Pemimpin bebas kendali yaitu pemimpin yang menghindari kuasa dan tanggung jawab. Ia sangat bergantung pada anggotanya untuk mengatasi masalah yang ada. Pemimpin hanya memainkan peran kecil. Gaya kepemimpinan seperti ini kurang efektif untuk bersaing dengan organisasi lainnya.³⁸

g. Kepemimpinan Karismatis

³⁶ *Ibid*, h. 50.

³⁷ *Ibid*, h. 51.

³⁸ *Ibid*, h. 52.

Karisma adalah bentuk daya tarik interpersonal yang mengilhami dukungan dan penerimaan. Kepemimpinan karismatis adalah konsep yang mengansumsikan bahwa karisma adalah suatu karakteristik individual dari pemimpin.

Karakteristik pemimpin karismatik adalah:

- 1) Percaya diri
- 2) Memiliki visi
- 3) Kemampuan untuk mengungkapkan visi dengan mudah
- 4) Keyakinan kuat dengan visi itu
- 5) Perilaku yang di luar aturan
- 6) Dipahami sebagai seorang agen perubahan
- 7) Kepekaan lingkungan.³⁹

h. Kepemimpinan Demokratis

Pemimpin yang bersifat demokratis akan menggambarkan dirinya sebagai pemimpin yang cenderung melibatkan anggotanya untuk mengambil keputusan, pemimpin yang demokratis lebih suka bermusyawarah agar anggotanya dapat mengemukakan ide dan gagasannya.⁴⁰

3. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala Madrasah sebagai pemimpin harus mampu menjalankan fungsi kepemimpinan yang disertai dengan penetapan karakter khusus.

³⁹ *Ibid*, h. 53.

⁴⁰ *Ibid*, h. 54.

Hal ini mencakup keahlian dasar, pengalaman serta pengetahuannya mengenai administrasi dan pengawasan.

Indikator kepala madrasah dalam melaksanakan kepemimpinannya, yaitu:

a. Pengambilan keputusan.

Pengambilan keputusan dapat dianggap sebagai suatu hasil atau keluaran dari proses mental atau kognitif yang membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan diantara beberapa alternatif yang tersedia. Setiap proses pengambilan keputusan selalu menghasilkan satu pilihan final. Keluarannya bisa berupa suatu tindakan atau suatu opini terhadap pilihan.

Dasar-dasar pengambilan keputusan menurut George R. Terry yaitu:

1. Intuisi: pengambilan keputusan yang didasarkan atas perasaan memiliki sifat subjektif sehingga mudah terjena pengaruh.
2. Pengalaman: pengambilan keputusan berdasarkan pengalaman memiliki manfaat bagi pengetahuan praktis, karena pengalaman seseorang dapat memperkirakan keadaan sesuatu, dapat diperhitungkan untung ruginya terhadap keputusan yang akan dihasilkan.
3. Fakta: pengambilan keputusan berdasarkan fakta dapat memberikan keputusan yang sehat, solid dan baik.dengan fakta, maka tingkat kepercayaan terhadap pengambilan keputusan

dapat lebih tinbggi, sehingga orang dapat menerima keputusan-keputusan yang dibuat dengan lapang dada.

4. Wewenang: pengambilan keputusan berdasarkan wewenang biasanya dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya.
5. Logika/rasional: pengambilan keputusan berdasarkan logika ialah suatu studi yang rasional terhadap semua unsur pada setiap sisi dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan yang dihasilkan bersifat objektif, logis, dan lebih transparan sehingga dapat dikatakan mendekati kebenaran atau sesuai dengan apa yang diinginkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan:

1. Fisik: didasarkan pada rasa yang dialami tubuh, seperti rasa tidak nyaman, atau rasa senang.
2. Emosional: didasarkan pada perasaan atau sikap. Orang akan bereaksi pada suatu situasi secara subjektif.
3. Rasional: didasarkan pada pengetahuan orang-orang mendapatkan informasi, memahami situasi dan berbagai konsekuensinya.
4. Praktikal: didasarkan pada keterampilan individual dan kemampuan melaksanakan. Seseorang akan menilai potensi diri dan kepercayaan dirinya melalui kemampuan dalam bertindak.

5. Interpersonal: didasarkan pada pengaruh jaringan sosial yang ada.
 6. Struktural: didasarkan pada lingkup sosial, ekonomi dan politik.
- b. Pembagian tugas kepada bawahan.

Kepala madrasah harus mendukung upaya pemecahan setiap permasalahan, tetapi tidak perlu memecahkan persoalan itu sendiri atau secara langsung, tetapi dapat menyerahkan tugas dan wewenang tersebut pada bawahannya. Hal tersebut akan menunjukkan rasa kepuasan pada bawahannya apabila dapat memecahkan persoalannya. Ini sangat penting untuk merangsang motivasi dan rasa percaya diri mereka agar dapat memecahkan masalah dan melakukan segala macam tugas yang diberikan secara lebih baik. Kepala madrasah dengan mendorong dan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada wakil dan guru maupun staff untuk mengatasi kesulitan yang timbul, kepala madrasah dalam waktu bersamaan telah mendorong dan menumpuk pertumbuhan madrasah.

- c. Inisiatif bawahan.

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Inisiatif bawahan di dalam madrasah

ialah inisiatif guru maupun staff tata usaha dalam mengembangkan kreatifitas mereka.

d. Pemberian sanksi/hukuman.

Pemberian sanksi atau hukuman dapat dilakukan kepala madrasah untuk mendisiplinkan anggotanya apabila menemukan pelanggaran di madrasah. Seperti guru yang terlambat mengajar atau bahkan tidak memberi izin ketika tidak dapat mengajar. Hal ini ditujukan untuk meningkatkan kinerja guru agar mutu pendidikan menjadi lebih baik lagi.

e. Pemberian penghargaan terhadap prestasi.

Meminta penghargaan merupakan kekeliruan, namun memberi penghargaan merupakan suatu keharusan. Salah satu teknik yang dapat digunakan kepala madrasah untuk memberikan penghargaan ialah dengan memberikan pujian secara langsung dan tulus. Metode yang paling populer adalah dengan mengembangkan pujian itu kepada para bawahan. Katakanlah bahwa prestasi yang diraih takkan mungkin tercapai tanpa dukungan penuh, gagasan-gagasan, efisiensi, kerja keras, serta kreativitas segenap anggota.

Hal lain yang dapat dilakukan untuk memberi penghargaan ialah dengan cara mengadakan workshop dengan guru-guru yang berprestasi dalam mengajar, menobatkan guru yang berprestasi, dan mengadakan pengakraban dengan makan bersama. Hal ini

dapat memperkuat kekompakan dan komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan para anggotanya.

f. Menjalin komunikasi.

Kepala madrasah dapat menjalankan tugasnya harus dapat memberikan contoh yang baik bagi anggotanya. Kepala madrasah juga dapat dikatakan sebagai manajer dan pendidik yang baik bagi para guru. Kepala madrasah harus mampu bertindak sebagai komunikator yang baik, berkepribadian baik, serta berorientasi pada pencapaian tujuan. Dengan memberi instruksi, kepala madrasah pada dasarnya memberi inspirasi, motivasi dan dorongan kepada anggota.

g. Monitoring pelaksanaan tugas.

Sebaik dan setertib apapun manusia bekerja, pengendalian dan monitoring tetap diperlukan. Monitoring yang dapat dilakukan kepala madrasah salah satunya dengan supervisi dan inspeksi. Mengawasi guru secara langsung dengan berkeliling memungkinkan guru-guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

h. Rapat kerja

Kepala madrasah merupakan pengatur waktu yang efisien. Kepala madrasah seharusnya menghindari adanya sebagian besar menghadiri dinas maupun rapat diluar. Agar berhasil, kepala madrasah harus mengetahui sepenuhnya jenis rapat atau pertemuan apa saja yang diikutinya. Selain itu kepala madrasah harus

menetapkan bagaimana aturan pokok dalam penyelenggaraan rapat, terlibat secara aktif dalam pembicaraan yang berlangsung agar mengetahui semua perkembangan yang terjadi, serta memberi kesempatan kepada semua pihak yang terlibat untuk mengemukakan pendapat dan pandangan mereka.⁴¹

4. Karakteristik Kepemimpinan Kepala Madrasah yang Efektif

Karakteristik kepemimpinan yang ideal menurut Islam, yaitu: sidik, amanah, tabligh, fatonah. Hal tersebut sudah jelas erat kaitannya dengan figur Rasulullah SAW, beliau merupakan suri tauladan bagi seluruh umat.

Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam QS. Al- Ahzab: 21 yang berbunyi:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ أَسْوَةٍ حَسَنَةٍ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ
أَنَّهُ كَثِيرٌ ۚ ٢١

Artinya:

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.⁴²

Syaiful Sagala menyebutkan bahwa karakteristik kepemimpinan kepala madrasah yang efektif, yaitu:

- a. Manusiawi
- b. Mamandang jauh kedepan
- c. Inspiratif
- d. Percaya diri.⁴³

⁴¹ Wahjosumidjo, *Op. Cit*, h. 314.

⁴² Departemen Agama RI, *Op. Cit*, h. 420.

⁴³ Erjati Abas, *Op. Cit*, h. 54.

Pemimpin yang manusiawi cukup penting, karena jika para guru di sekolah diperlakukan tidak manusiawi, maka kepala madrasah tersebut akan mendapat perlawanan. Bentuk perlawanan yang paling sederhana adalah para guru tersebut tidak melaksanakan tugas profesional dengan baik, mereka datang ke sekolah hanya memenuhi jadwal yang sudah ditentukan, nyatanya mereka tidak akan bekerja maksimal. Pemimpin yang tidak punya visi sekaligus tidak percaya diri, dipastikan lembaga yang dipimpinnya tidak akan kompetitif dengan madrasah lainnya. madrasah yang dipimpinnya akan monoton karena tidak memiliki daya saing dengan madrasah lainnya.

Hal yang sama disebutkan bahwa kepemimpinan efektif kepala madrasah harus memiliki beberapa persyaratan, antara lain:

- a. Memiliki kesehatan jasmani dan rohani yang baik.
- b. Berpegang teguh pada tujuan yang dicapai.
- c. Bersemangat.
- d. Cakap didalam membimbing.
- e. Cepat dan bijaksana di dalam mengambil keputusan.
- f. Jujur.
- g. Cerdas.
- h. Cakap di dalam hal mengajar dan menaruh kepercayaan yang baik dan berusaha untuk mencapainya.⁴⁴

B. Kinerja Guru

⁴⁴ Mulyono, *Manajemen Administrasi Dan Organisasi Pendidikan*, (Yogyakarta: A-Ruzz Media, 2008), h. 148.

1. Pengertian Kinerja

Kinerja atau dapat disebut juga prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai ungkapan atau sebutan atas kemampuan yang diraih untuk menghasilkan sesuatu berdasarkan pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Prestasi kerja (*performance*) juga diartikan sebagai penghargaan atau pencapaian secara langsung yang diperoleh pada pekerjaan tertentu dengan mempertimbangkan persyaratan agar dapat terlihat bagaimana *output* yang dihasilkan.⁴⁵ Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang diraih oleh seseorang). Menurut bahasa, kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang.⁴⁶ Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Moeheriono berpendapat, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁴⁷

⁴⁵ Erjati Abas, *Op.Cit*, h. 21.

⁴⁶ Yusnidar, 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh', *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*, Vol. XIV No. 2 (Februari 2014), h. 332.

⁴⁷ Erjati Abas, *Op.Cit*, h. 23.

Faktor-faktor penilaian kinerja dapat berorientasi pada diri sendiri, seperti bagaimana pengabdianya, kejujurannya dalam bekerja, kesetiaannya, kemauan yang kuat untuk bekerja, kerja sama yang dihasilkan, bagaimana prestasi kerjanya, pengembangan karier, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan disiplin dalam kerja.⁴⁸ Usman mengatakan bahwa “pencapaian dari hasil kinerja seseorang dinilai berdasarkan prosedur yang disesuaikan oleh kebutuhan, hal ini erat kaitannya dengan keberhasilan kinerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja.⁴⁹ Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang, yang dilihat dan dinilai berdasarkan usaha yang dilakukannya beserta kualitas dan kuantitasnya untuk mencapai tujuan bersama.

2. Kinerja Guru

Tak jauh berbeda dari definisi kinerja, kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik agar peserta didik dapat mencapai fase kedewasaan.

Kinerja guru sebenarnya tertuju pada perilaku guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik untuk mempengaruhi peserta didik terhadap pencapaian tujuannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas dalam

⁴⁸ *Ibid*, h. 22.

⁴⁹ Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru Konsep, Teori, dan Model*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012), h. 126.

pembelajaran yang dibebankan kepadanya yang dilihat melalui kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan penilaian pembelajaran, dan tindak lanjut hasil penilaian.

3. Indikator Kinerja Guru

Kinerja dinilai agar suatu lembaga dapat memiliki tanggung jawab pada pekerjaannya. Secara individual, kinerja seseorang dinilai dari beberapa bidang seperti kemampuan, komitmen, umpan balik, kompleksitas, kondisi yang menghambat, tantangan, tujuan, arah, daya tahan, dan strategi khusus dalam menghadapi tugas. Indikator untuk menilai bagaimana kinerja guru ialah:

a. Menyusun rencana pembelajaran.

Penyusunan pembelajaran meliputi sejauh mana kesiapan dalam menyusun RPP, menyusun RPP yang berkualitas, RPP yang disusun dengan lengkap, menyusun RPP yang sesuai dengan kondisi peserta didik, situasi belajar, dan teknologi dalam pembelajaran, serta administrasi guru yang teratur.

b. Melaksanakan pembelajaran.

Pelaksanaan pembelajaran meliputi, kelancaran proses KBM, sangat antusias dan memperhatikan interaksi dalam KBM yang berlangsung, menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, mengakhir pembelajaran dengan baik, dapat mengembangkan bahan ajar yang berbentuk cetak, maupun audio dan visual, mampu mempertimbangkan beban dalam mengajar, kesesuaian KBM dengan kalender akademik, frekuensi program remedial, pelaksanaan KBM dengan menggunakan teknologi komputer.

c. Mengadakan hubungan antar pribadi.

Mengadakan hubungan antar pribadi yang meliputi usaha dalam mengembangkan minat dan bakat siswa, kesesuaian KBM dengan karakteristik siswa, kualitas penerapan keteladanan, kemampuan untuk mendorong prakarsa dan kreativitas siswa, kesempurnaan KBM dengan pembelajaran yang aktif, kreatif, kesediaan waktu untuk berkonsultasi dengan siswa, keterbukaan dalam menerima kritik dan saran.

d. Melaksanakan penilaian hasil belajar.

Menyusun pelaksanaan penilaian hasil belajar yang meliputi presentase penyiapan alat evaluasi, variasi dan teknik dalam melakukan evaluasi, kelengkapan persyaratan pembelajaran, frekuensi pelaksanaan program remedial, kesiapan waktu evaluasi.

- e. Melaksanakan pengayaan.

Menyusun pelaksanaan pengayaan yang meliputi soal-soal latihan, ulangan harian, tanya jawab dan evaluasi.

- f. Melaksanakan remedial

Menyusun pelaksanaan remedial yang meliputi soal-soal yang disusun berdasarkan materi-materi yang telah dipelajari.⁵⁰

4. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Menurut Suparta yang dikutip dari Erjati Abas, tugas dan tanggung jawab guru, yaitu:

- a. Mengajar yang meliputi penyelenggaraan proses pembelajaran, seperti: guru menguasai bahan pengajaran, guru merencanakan program pembelajaran, melaksanakan, memimpin dan mengelola proses pembelajaran, dan menilai kegiatan pembelajaran.
- b. Membimbing, yaitu memberi bimbingan kepada peserta didik dalam memecahkan masalah yang dihadapinya baik bersifat akademis maupun non-akademis.
- c. Administrator, yaitu mengelola sekolah dan kelas, memanfaatkan prosedur dan mekanisme pengelolaan tersebut untuk melancarkan tugasnya, serta bertindak sesuai dengan etika jabatan.⁵¹

Sehingga dapat dilihat bahwa tugas dan tanggung jawab guru seharusnya tidak sebatas mendidik agar menjadi intelektual yang baik, tetapi juga membina akhlak peserta didik untuk melahirkan generasi

⁵⁰ Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 48.

⁵¹ Erjati Abas, *Op.Cit*, h. 28.

penerus bangsa yang cerdas, beriman dan bertaqwa serta berakhlak mulia agar dapat mencapai tujuan pendidikan Islam. Tugas dan tanggung jawab seorang guru yang terpenting adalah dapat menjadi teladan atau contoh yang baik bagi peserta didiknya. Sebagai teladan yang baik, maka tugas guru adalah membimbing dengan sungguh-sungguh peserta didiknya.

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS. Al-Baqarah: 44 berikut:

أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ تَتْلُونَ الْكِتَابَ أَفَلَا تَعْقِلُونَ ٤٤

Artinya:

Mengapa kamu suruh orang lain (mengerjakan) kebaktian, sedang kamu melupakan diri (kewajiban)mu sendiri, padahal kamu membaca Al Kitab (Taurat)? Maka tidaklah kamu berpikir.⁵²

Sedangkan menurut Uzer Usman dalam Erjati Abas, bahwa tugas seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai pengabdian pendidikan terbagi dalam tiga jenis tugas, yaitu:

- a. Tugas guru sebagai profesi meliputi: mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

⁵² Departemen Agama RI, *Op.Cit*, h. 55.

- b. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan, ia harus menjadikan dirinya sebagai orangtua kedua, ia harus menarik simpati siswanya.
- c. Tugas guru dalam masyarakat, yaitu mencerdaskan bangsa menuju pembentukan manusia Indonesia seutuhnya yang berdasarkan Pancasila.⁵³

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tugas dan tanggung jawab seorang guru berkaitan dengan amanatnya sebagai guru yang tidak hanya memiliki pemahaman akan materi yang akan diajarkan, akan tetapi mampu menyampaikan materi dengan baik, mampu memahami karakteristik peserta didiknya, mampu menjadi motivator, membimbing akhlak peserta didiknya, dan mampu menjadikan dirinya sebagai teladan yang baik bagi peserta didiknya.

5. Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi kinerja adalah proses yang mengukur kinerja seseorang. Adapun tujuan dari evaluasi kinerja adalah:

- a) Memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim atau individu.
- b) Memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan, dan proses pelaksanaan kinerja.

⁵³ Erjati Abas, *Op.Cit*, h. 31.

Sebagaimana yang dijelaskan dalam QS. At-Taubah: 105 yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَىٰ أَعْمَالُكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."⁵⁴

Selain itu, tujuan dilaksanakannya evaluasi kinerja adalah untuk menyediakan pengetahuan dan keahlian dalam membangun sistem penilaian kinerja dan penerapan sistem imbal jasa, untuk memotivasi pekerja yang berhubungan dengan dukungan dalam meningkatkan kapabilitas dan pertumbuhan. Evaluasi kinerja guru sangat penting untuk dilaksanakan, sehingga guru dapat memahami kelebihan dan kelemahannya, sehingga dari berbagai hasil evaluasi kinerja tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja dalam diri guru agar lebih semangat lagi mencapai prestasi kerja. Pihak sekolah juga dapat mengetahui apakah rencana yang telah disusun sesuai dengan pelaksanaannya atau target yang ingin dicapai.⁵⁵

⁵⁴ Departemen Agama RI, *Op.Cit*, h. 203.

⁵⁵ Erjati Abas, *Op.Cit*, h. 42.

6. Cara Meningkatkan Kinerja Guru

Upaya yang ditempuh untuk meningkatkan kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor bawaan seperti minat, bakat, dan faktor lingkungan seperti pendidikan, dan latihan. Upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru ada dua klasifikasi, yaitu:

- a) Upaya pemberdayaan yang dilakukan oleh kepala madrasah
- b) Upaya peningkatan kompetensi yang dilakukan guru.

Upaya lain yang dapat dilakukan dalam membentuk dan meningkatkan kinerja guru yaitu:

- a) Melakukan supervisi kunjungan kelas, sehingga kekurangan-kekurangan yang terjadi selama pembelajaran dapat ternilai oleh kepala madrasah untuk selanjutnya dilakukan perbaikan berdasarkan hasil dari supervisi tersebut.
- b) Pembentukan kelompok diskusi kerja guru yang disusun senyaman mungkin untuk meningkatkan kinerja guru.
- c) Mengadakan rapat rutin bulanan sebagai media evaluasi untuk pencapaian karier guru kedepannya.
- d) Membentuk organisasi profesi keguruan untuk meningkatkan kinerja guru yang sudah profesional.⁵⁶

⁵⁶ *Ibid*, h. 48.

C. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian relevan yang terkait dengan kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru yaitu:

1. Penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kyai terhadap Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren An-Nur Bantul Yogyakarta yang dilakukan oleh Afra Shafura Zahra Indra (2017). Penelitian ini menggunakan metode angket. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 50 orang pengurus putra dan putri Pondok Pesantren An-Nur Bantul sebagai antisipasi atas angket/kuisisioner yang tidak dikembalikan atau rusak. Hasil penelitian dari 50 responden dengan melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi, dan uji hipotesis menunjukkan bahwa penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kyai terhadap kinerja pengurus di pondok pesantren An-Nur Bantul Yogyakarta dan dinyatakan bahwa H_a yang diajukan pada penelitian ini diterima dan H_o ditolak.⁵⁷

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penulis sama-sama akan meneliti tentang kinerja yang menjadi variabel terikat (Y) dan menggunakan kepemimpinan yang menjadi variabel bebas (X). Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini, yang diteliti adalah pengaruh kepemimpinan Kyai terhadap kinerja pengurus di pondok pesantren, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan adalah pengaruh kepemimpinan

⁵⁷ Afra Shafura Zahra Indra, 'Pengaruh Kepemimpinan Kyai Terhadap Kinerja Pengurus Di Pondok Pesantren An-Nur Bantul Yogyakarta', (Skripsi Program Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017), h. 65.

kepala madrasah terhadap kinerja guru. Selain itu objek yang diteliti pun berbeda. Penelitian ini meneliti kyai dan pengurus pondok pesantren, sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti kepala madrasah dan guru.

2. Penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Honorer di SD Negeri 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep yang dilakukan oleh Fajriani Nurdin (2017). Penelitian ini menggunakan metode angket untuk pengumpulan datanya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga guru honorer, kepala sekolah dan wakil kepala sekolah SD Negeri 33/5 Mattoangin. Sampel yang ditentukan pada penelitian ini merupakan sampel jenuh yaitu seluruh kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan seluruh guru honorer yang berjumlah 13 orang. Penelitian ini dilakukan dalam rangka meneliti bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh sedang terhadap kinerja guru honorer di SD Negeri 33/5 Mattoangin dengan memperhatikan indikator-indikator yang ada.⁵⁸

Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penulis sama-sama meneliti tentang kinerja yang menjadi variabel terikat (Y) dan menggunakan kepemimpinan yang menjadi variabel bebas (X). Perbedaannya yang terdapat dalam

⁵⁸ Fajriani Nurdin, 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer Di SD Negeri 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep', (Skripsi Program Sarjana Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2017), h. 53.

penelitian ini yang diteliti adalah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru honorer, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan adalah pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Selain itu juga diantara kedua penelitian terdapat perbedaan objek yang akan diteliti. Penelitian ini meneliti kepala sekolah dan seluruh guru honorer, sedangkan penelitian yang akan dilakukan meneliti kepala madrasah dan seluruh guru baik PNS maupun honorer.

D. Kerangka Berpikir

Kepemimpinan berasal dari kata “pemimpin” yang berarti seseorang yang mempengaruhi perilaku perorangan atau kelompok dengan menggunakan kekuasaan yang dimiliki. Kepemimpinan berkaitan dengan aktivitas, sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, bagaimana interaksi dan kontribusi peran satu dengan lainnya terhadap kedudukan suatu jabatan.

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan kemampuan yang dimiliki kepala madrasah untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru yang berkaitan dengan pembelajaran, agar dapat berjalan dengan lancar. Jadi kepemimpinan kepala madrasah yang diteliti dalam penelitian ini mencakup perilaku kepala madrasah dalam memberdayakan guru, memberi contoh guru, membina, dan mengawasi kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok seorang guru. Sehingga sangat jelas bahwa segala aktivitas

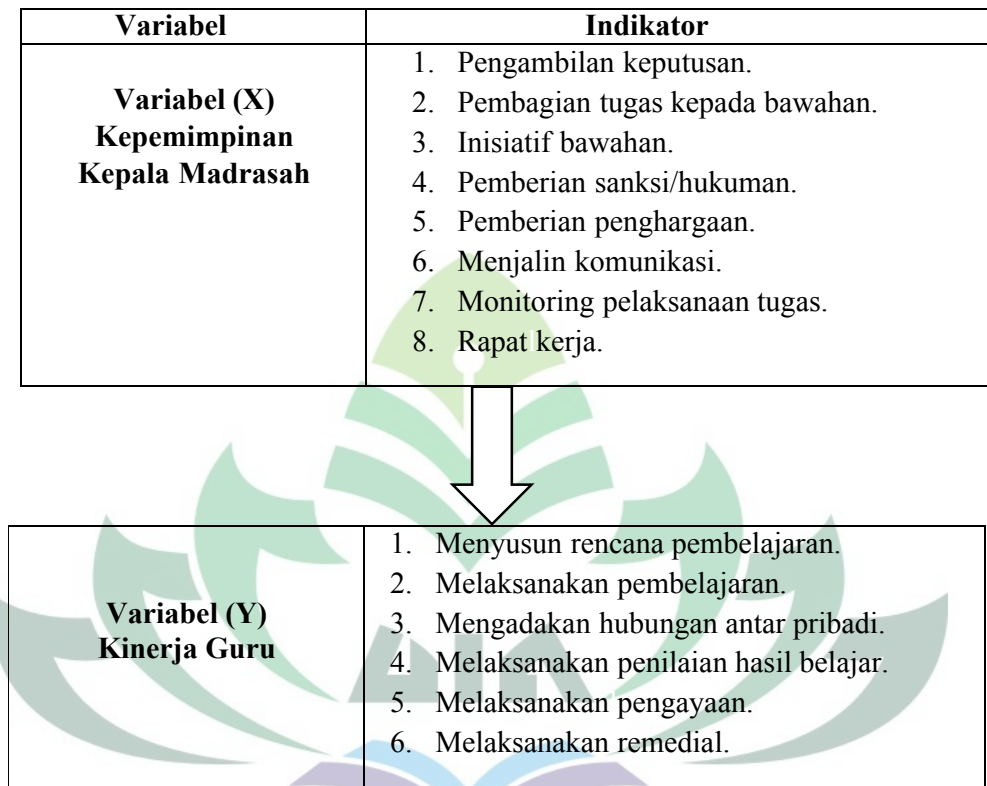
yang dilaksanakan kepala madrasah pada kepemimpinannya akan memiliki pengaruh untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja para guru supaya guru memiliki dedikasi yang tinggi dalam mendidik dan bertanggung jawab pada pekerjaannya.

Kepala madrasah dalam kepemimpinannya dituntut dapat memimpin dan mengarahkan berbagai aspek administratif yang ada di madrasah, sehingga tercipta madrasah yang unggul dan mengikuti perkembangan teknologi informasi. Peranan kepemimpinan kepala madrasah harus digerakkan secara terus menerus dengan seluruh warga madrasah agar pengaruhnya dapat dirasakan secara langsung maupun perlahan.

Tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Oleh karena itu, guru dituntut memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam mengajar sehingga dapat mencetak generasi penerus bangsa yang berprestasi baik di bidang akademik maupun non-akademik. Kepemimpinan kepala madrasah yang baik akan mendorong guru untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga hasil yang dicapai pun akan maksimal, begitu pula sebaliknya.

Kerangka berpikir yang terdapat pada penelitian ini disusun pada diagram berikut ini :

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Keterangan:

X = Kepemimpinan Kepala Madrasah

Y = Kinerja Guru

E. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam sebuah pertanyaan, karena jawaban yang diberikan baru sebatas teori yang saling berkaitan dan fakta-fakta yang ada belum bersifat nyata.⁵⁹ Jadi dapat penulis simpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara dari permasalahan yang perlu diuji kebenarannya melalui analisis. Peneliti mengajukan hipotesis yang dilakukan dengan pertimbangan agar kebenarannya dapat teruji dan sesuai dengan analisis yang digunakan. Hipotesis yang diajukan ada dua yaitu: hipotesis penelitian dan hipotesis statistik, rinciannya yaitu:

1. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang akan dibuktikan dengan data yang telah terkumpul.⁶⁰ Hipotesis dalam penelitian ini ialah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

2. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik dapat diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi dalam penelitian (tolak ukur) yang akan diujikan kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian.

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 96.

⁶⁰ *Ibid*, h. 98.

Hipotesis statistik dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$H_0: \mu_1 \leq \mu_2$ (Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung).

$H_1: \mu_1 > \mu_2$ (Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan Penelitian

Metode adalah suatu cara atau teknis yang digunakan dalam penelitian, sedangkan penelitian dalam bahasa Inggris berarti *research*. Istilah ini dapat dimaknai berasal dari kata ‘*re*’ yang berarti kembali dan ‘*search*’ yang berarti mencari atau menyelidiki.⁶¹ Penelitian adalah semua kegiatan pencarian penyelidikan, dan percobaan secara ilmiah dalam suatu bidang tertentu, untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.

Sehingga dapat dipahami bahwa metode penelitian adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian atau hal-hal baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.

Penulis menggunakan metode pendekatan penelitian secara kuantitatif pada penelitian ini yang berlandaskan pada filsafat positivisme, metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik yaitu berupa angka, dengan tujuan

⁶¹ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h. 8.

untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁶² Sugiyono berpendapat bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode pengumpulan data yang berupa angka. Atau data kualitatif yang selanjutnya akan di angkakan⁶³

Data yang dikumpulkan diharapkan dapat digunakan dan dipertanggung jawabkan untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, pada penelitian ini penulis menggunakan metode angket/kuisisioner untuk mengumpulkan data. Angket/kuisisioner yang disebar berupa pertanyaan mengenai kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru.

B. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian yang langsung terjun ke lapangan untuk memperoleh data dari responden dan penelitian kepustakaan (*Library Research*) yaitu pengumpulan data yang bersumber dari berbagai macam informasi yang bersifat kepustakaan. Penelitian ini ditujukan pada kepala madrasah dan guru di MTs N 2 Bandar lampung.

Penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat variabel bebas terhadap variabel terikat. Asosiatif yang dimaksud oleh penulis yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan diantara

⁶² Sugiyono, *Op.Cit*, h. 8.

⁶³ *Ibid*, h. 23.

kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs N 2 Bandar Lampung.

C. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu pokok pemikiran yang dapat berupa apa saja yang memiliki daya tarik bagi penulis sehingga ingin dipelajari lebih lanjut dengan mengumpulkan berbagai macam informasi dan kemudian ditarik kesimpulan. Sugiyono mengemukakan bahwa menurutnya variabel penelitian adalah “Suatu atribut sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan”.⁶⁴

Variabel pada penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel terikat pada dasarnya akan dipengaruhi variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan kepala madrasah (X), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y).

Penelitian ini akan menggunakan variabel berikut untuk diteliti:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (X) adalah variabel yang memberikan keterlibatan atau pengaruh terhadap variabel lain. Variabel bebas pada penelitian ini adalah kepemimpinan kepala madrasah dengan lambang (X). Kepemimpinan kepala madrasah adalah tindakan kepala madrasah yang secara langsung mengarahkan guru sehingga tindakan tersebut

⁶⁴ *Ibid.* h. 38.

menggambarkan interaksi antara kepala madrasah dengan para anggotanya. Pengukurannya berdasarkan indikator berikut:

- a) Pengambilan keputusan.
- b) Pembagian tugas kepada bawahan.
- c) Inisiatif bawahan.
- d) Pemberian sanksi/hukuman.
- e) Pemberian penghargaan terhadap prestasi.
- f) Menjalin komunikasi.
- g) Monitoring pelaksanaan tugas.
- h) Rapat kerja.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru dengan lambang (Y). Kinerja guru kesanggupan guru dalam menjalankan tugas yang diberikan. Pengukurannya berdasarkan indikator berikut:

- a) Menyusun rencana pembelajaran.
- b) Melaksanakan pembelajaran.
- c) Mengadakan hubungan antar pribadi.
- d) Melaksanakan penilaian hasil belajar.
- e) Melaksanakan pengayaan.
- f) Melaksanakan remedial.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit/individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti.⁶⁵ Penelitian kuantitatif populasi adalah keseluruhan objek atau subjek dalam penelitian.⁶⁶ Sugiyono menyatakan bahwa menurutnya populasi adalah keseluruhan unit atau wilayah yang didalamnya terdapat subjek atau objek yang tertarik untuk peneliti pelajari dan kemudian disusun kesimpulannya.⁶⁷

Berdasarkan dari penjelasan diatas, maka populasi penelitian adalah seluruh objek yang berada di lingkup wilayah penelitian. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah satu kepala madrasah dan 89 guru MTs Negeri 2 Bandar Lampung yang nantinya akan di instruksikan untuk mengisi angket/kuisisioner berkenaan dengan kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel dapat di definisikan sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi.⁶⁸ Bila populasi benar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena

⁶⁵ Nanang Martono, *Op.Cit*, h. 74

⁶⁶ Wahyudin Zarkasyi, *Penelitian Pendidikan Matematika* (Karawang: Refika Aditama, 2015), h. 101.

⁶⁷ Sugiyono, *Op. Cit*, h. 117.

⁶⁸ Nanang Martono, *Op.Cit*, h. 74.

keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Rumus *Slovin* sehingga sampel pada penelitian ini ialah 62 guru di MTs N 2 bandar lampung namun dikarenakan beberapa faktor sehingga sampel yang kembali hanya berjumlah 45 dan karena keterbatasan waktu, tenaga serta biaya, peneliti mengambil 50% dari jumlah populasi yaitu 45 guru. Sedangkan teknik sampling sendiri adalah teknik atau cara yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian. Teknik sampling untuk pengambilan data angket menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Teknik ini menggunakan pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan kedudukan pada populasi.⁶⁹

E. Alat Pengumpul Data

a. Angket/ kuisisioner

Angket/kuisisioner adalah sejumlah daftar pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data yang didalamnya berupa rangkaian pertanyaan untuk memperoleh jawaban dari para responden. Penyebaran kuisisioner bertujuan untuk mendapatkan jawaban yang pasti.⁷⁰ Jadi penulis dapat menyimpulkan bahwa angket/kuisisioner daftar pertanyaan yang dibuat untuk memperoleh data konkrit pada penelitian yang diajukan pada responden.

⁶⁹ *Ibid*, h. 75

⁷⁰ Cholid Narbuko, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 76.

Jenis-jenis angket terbagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Angket langsung: angket yang dikirimkan langsung kepada responden dan diminta langsung untuk menjawabnya.
- 2) Angket tidak langsung: yaitu angket yang disebar kepada responden lain yang masih berkaitan untuk mencari tahu informasi mengenai orang lain.⁷¹

Penelitian ini menggunakan penyebaran angket secara langsung yang di tujukan kepada kepala madrasah dan guru MTs Negeri 2 Bandar Lampung dengan maksud untuk memperoleh data dari sampel.

b. Wawancara/Interview

Wawancara/*Interview* adalah metode pengumpulan data yang berupa pengajuan pertanyaan secara langsung dengan melakukan pertemuan dan tanya jawab. Ciri-ciri utama dari wawancara adalah kontak langsung dengan bertatap muka oleh si pencari informasi (*interviewer*) dan narasumber (*interview*). Wawancara dilakukan secara sistematis dan berurutan agar apa yang ditanyakan seluruhnya dapat tersampaikan.⁷²

⁷¹ *Ibid*, h. 77.

⁷² S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2004), h.165.

Jenis-jenis wawancara terdiri dari tiga macam, sebagai berikut:

1) Wawancara Tak Terpimpin

Wawancara tak terpimpin adalah proses wawancara dimana si pencari informasi bertanya secara spontan terhadap narasumber.

2) Wawancara Terpimpin

Wawancara terpimpin adalah wawancara yang rancangannya tersusun rapi menggunakan panduan dan prosedur agar masalah yang diteliti dapat tersampaikan.

3) Wawancara Bebas Terpimpin

Wawancara bebas terpimpin adalah perpaduan antara keduanya. Pewawancara membuat pokok-pokok bahasan yang akan diajukan pada narasumber, wawancara dilakukan sesuai urutan dan prosedur akan tetapi apabila topik yang dibahas sudah menyimpang pewawancara yang harus mahir mengarahkannya kembali.

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin, yaitu penulis membawa kerangka pedoman wawancara yang akan ditanyakan pada narasumber untuk dimintai jawaban. Penulis pada penelitian ini mewawancarai kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan dewan guru untuk mengetahui lebih dalam bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs N 2 Bandar Lampung dan juga sebagai

bahan pertimbangan penulis dalam menyusun angket/kuisisioner yang kemudian akan dibagikan kepada guru.

c. Dokumentasi

Dokumentasi dapat diartikan sebagai “Mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya”.⁷³ Teknik dokumentasi ini dimaksudkan untuk mempermudah penelitian dengan menggunakan bantuan yang berupa pengumpulan data atau keterangan yang bersumber dari dokumen yang ada dan berkaitan dengan penelitian. Data yang dengan bantuan dokumentasi ialah data kepala madrasah, keadaan guru, peserta didik, sarana prasarana dan profil madrasah. Penelitian ini menggunakan metode *survey* dengan menggunakan sampel dan populasi sebagai alat pengumpul data utama.

F. Instrumen Penelitian

Sugiyono mengemukakan bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati secara spesifik. Fenomena-fenomena ini disebut juga sebagai variabel penelitian. Variabel-variabel ini diuji berdasarkan tingkat validitas dan reliabilitasnya masing-masing. Jadi menurut penulis instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk memperoleh data yang

⁷³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penilaian Secara Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), h. 236.

disusun secara sistematis agar hasilnya lebih tepat dan cermat sehingga dapat mengurasi resiko kesalahan.

Instrumen yang diperlukan oleh penulis dalam penelitian ini ialah menggunakan angket/kuisisioner yang berisi pertanyaan dan disusun berdasarkan indikator kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah yang dapat meningkatkan kinerja guru.

Tabel 3.1
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru

No.	Variabel	Indikator	Nomor Butir	
			Positif	Negatif
1.	Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)	a. Pengambilan keputusan	4, 18	15
		b. Pembagian tugas kepada bawahan	11, 12	13
		c. Inisiatif bawahan	5	14
		d. Pemberian sanksi/hukuman	2	17
		e. Pemberian penghargaan terhadap prestasi	1	9
		f. Menjalin komunikasi	10	3, 19
		g. Monitoring pelaksanaan tugas	20	6, 8

		h. Rapat kerja	7	16
		Jumlah Butir Tes	20	



No.	Variabel	Indikator	Nomor Butir	
			Positif	Negatif
1.	Kinerja Guru (Y)	a. Menyusun rencana pembelajaran	2, 3	1, 4
		b. Melaksanakan pembelajaran	5, 6	7, 8
		c. Mengadakan hubungan antar pribadi	9, 10	11
		d. Melaksanakan penilaian hasil belajar	13, 14	12
		e. Melaksanakan pengayaan	16, 17	15
		f. Melaksanakan remedial	18, 20	19
		Jumlah Butir Tes	20	

Berdasarkan kisi-kisi yang telah penulis jabarkan kemudian di susun butir-butir dari instrumen pertanyaan yang akan digunakan untuk mengumpulkan data yang berupa angket/kuisisioner dan diukur menggunakan skala interval yaitu skala *likert*. Butir-butir instrumen ini dianalisis secara kuantitatif dengan alternatif nilai jawaban 1,2,3,4, dan 5.

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan diperlukan alat pengumpul data yang berupa angket atau kuesioner secara tertutup yang terdiri dari lima opsi alternatif jawaban dengan menggunakan skala *Likert*

1 sampai 5 yang dimodifikasi skala sikap dengan 2 bentuk jawaban positif atau negatif.

Tabel 3.2
Penetapan Skor Jawaban Angket Skala Likert

No.	Nilai	Kriteria	Tanggapan
1.	5	Sangat Baik/Tinggi	Sangat Sering
2.	4	Baik/Tinggi	Sering
3.	3	Cukup/Ragu-Ragu	Netral
4.	2	Tidak Baik/Jarang	Tidak Sering
5.	1	Sangat Tidak Baik/Tidak Pernah	Sangat Tidak Sering

Variabel yang diukur ialah kepemimpinan kepala madrasah sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat, skala likert digunakan untuk mengukur skala dari lima pilihan alternatif jawaban yang berupa pernyataan positif dan negatif. Apabila pertanyaan dengan butir soal positif maka poin tertinggi berjumlah 5 dan jika pertanyaan dengan butir soal negatif maka poin tertinggi berjumlah 5.

G. Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen dilakukan untuk mengukur aspek-aspek yang ingin diteliti berdasarkan teori yang selanjutnya dikonsultasikan dengan para ahli terlebih dahulu. Apabila instrumen lolos maka tidak perlu diperbaiki dan bisa digunakan untuk penelitian. Namun apabila terdapat kekurangan maka perlu diperbaiki agar selanjutnya dapat digunakan. Data yang diukur harus relevan dan akurat, sehingga memerlukan alat ukur yang dapat dipertanggung jawabkan yaitu alat ukur yang valid dan reliabel.

Penelitian ini menggunakan teknik uji coba terpakai untuk penyebaran kuisionernya, yaitu pelaksanaan uji coba penyebaran kuisioner dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan penelitian yang sesungguhnya. Hasilnya nanti akan langsung digunakan untuk menganalisis data lebih lanjut. Suharsimi Arikunto dan Slamet Waljito menyarankan jika suatu uji coba yang telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas dan berada pada populasi yang sama, maka data tersebut dapat digunakan untuk keperluan analisis data untuk mempersingkat waktu, biaya dan tenaga.

1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran untuk menunjukkan valid tidaknya suatu instrumen, suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dilakukan dengan menganalisis item tiap butir dengan teknik

korelasi.⁷⁴ Menguji validitas atau kesahihan butir soal, dapat menggunakan rumus korelasi *product moment pearson* sehingga akan terlihat banyaknya koefisien korelasi antara setiap skor.

Rumus dari korelasi *product moment pearson* yaitu:⁷⁵

$$r_{xy} = \frac{\Sigma (X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{\sqrt{[\Sigma (X - \bar{X})^2][\Sigma (Y - \bar{Y})^2]}}$$

Nilai r_{xy} adalah nilai koefisien korelasi dari setiap butir atau item soal sebelum dikoreksi. Kemudian dicari *corrected item-total correlation coefficient* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{x(y-l)} = \frac{r_{xy} - r_{xy}^2}{\sqrt{1 - r_{xy}^2}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y.
- N = Jumlah subjek yang di uji.
- ΣXY = Jumlah hasil perkalian antara skor x dan skor y butir soal.
- ΣX = Jumlah seluruh skor x.
- ΣY = Jumlah seluruh skor y.
- S_y = Standar deviasi total.
- S_x = Standar deviasi butir/skor.
- $r_{x(y-l)}$ = *corrected item-total correlation coefficient*.

Bila hasil dari r_{xy} lebih kecil dari 0.294, maka butir soal tersebut tidak valid, sehingga harus dilakukan perbaikan terlebih dahulu dengan

⁷⁴ *Ibid*, h. 187.

⁷⁵ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), h. 327.

membuang butir soal atau menggantinya, karena penelitian ini membutuhkan butir soal yang valid.⁷⁶

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diartikan sebagai tingkat kepercayaan akan suatu hal. Uji reliabilitas dalam ruang lingkup statistik berfungsi untuk mengetahui seberapa besar derajat kekonsistenan alat ukur yang digunakan oleh peneliti sehingga alat ukur tersebut dapat dipercaya untuk pengujian berikutnya walaupun dilakukan berulang-ulang dengan menggunakan alat ukur yang sama. Reliabilitas instrumen penelitian adalah kestabilan atau konsisten suatu instrumen untuk menilai alat ukur dan diberikan dalam kurun waktu yang berbeda.⁷⁷

Penelitian ini menggunakan metode atau kali tes dengan teknik *Alpha Cronbach* untuk mengukur tingkat reliabilitas pada penelitian ini.

Rumus yang dilakukan untuk mengukur tingkat reliabilitas instrumen dengan teknik *Alpha Cronbach*, ialah:

$$= \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_i^2} \right)$$

Keterangan:

r_{II} = Reliabilitas instrumen.

K = Jumlah butir pertanyaan.

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item.

⁷⁶ Sugiyono, *Op. Cit.* h. 179.

⁷⁷ Nanang Supriadi, etc, "Developing High Order Mathematichal Thinking Competency On High School Student Through Geogebra-Assisted Blended Learning". *Journal Mathematical Theory and Modeling*, Vol. 4 No. 6 (November 2014), h. 5.

S_t^2 = Varians total.

1 = Bilangan konstanta.

Anas Sudijono berpendapat bahwa suatu tes dikatakan baik bila tingkat reliabilitas instrumennya sama dengan atau lebih besar dari 0.70, sehingga apabila pada penelitian ini instrumen yang di uji sudah melebihi 0.70 maka dapat dikatakan reliabel.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis diperlukan guna mengetahui analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilanjutkan atau tidak. Beberapa teknik analisis data menuntut uji persyaratan analisis. Analisis varian mempersyaratkan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan kelompok-kelompok yang dibandingkan homogen. Oleh karena itu analisis varian mempersyaratkan uji normalitas, homogenitas, dan reliabilitas data.

Tujuan dari uji persyaratan analisis adalah untuk mengetahui bagaimana data yang terkumpul apakah sudah memenuhi kriteria analisis sesuai dengan teknik yang telah direncanakan. Syarat untuk menghitung korelasi adalah variabel X dan Y harus memiliki hubungan yang linear dan berdistribusi normal.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji bagaimana regresi distribusi dari variabel bebas dengan variabel terikat. Uji normalitas akan menghasilkan data yang berdistribusi normal atau yang tidak berdistribusi normal. Apabila pada pengujian data yang dihasilkan berdistribusi normal maka perhitungannya dapat diterapkan pada populasinya. Penelitian ini menggunakan uji *Lilliefors* untuk uji normalitasnya. Uji kenormalan dengan uji *Lilliefors* menggunakan konsep statistika non-parametrik, yaitu jika kita memiliki sampel acak dengan hasil pengamatan x_1, x_2, \dots, x_n . Berdasarkan sampel ini akan diuji hipotesis nihil (H_0) bahwa sampel tersebut berasal dari populasi berdistribusi normal melawan hipotesis alternatif (H_1) bahwa populasi yang berdistribusi tidak normal.⁷⁸

Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$= \frac{\dots}{\dots}$$

Keterangan:

X_i = Angka/nilai

= Rata-rata

S = Standar deviasi.

Nilai L_0 dibandingkan dengan nilai kritis L yang diperoleh dari tabel nilai kritis dengan taraf nyata atau signifikansi 5%.

⁷⁸ Kadir, *Statistika Terapan*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2016), h. 144

Kriterianya ialah H_0 ditolak apabila data berdistribusi tidak normal jika L_0 yang diperoleh melebihi L kritis yang diperoleh dari daftar. Jika $L_0 < L_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima atau data berdistribusi normal.

b. Uji Korelasi

Analisis korelasi merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengukur besarnya hubungan linear antara dua variabel atau lebih. Koefisien korelasi (r) merupakan nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan antara dua variabel. Apabila garis regresi yang terbaik untuk sekumpulan data berbentuk linear, maka derajat hubungannya akan dinyatakan dengan r dan biasa dinamakan koefisien korelasi. Jika nilai koefisien korelasi dikuadratkan menjadi r^2 , maka r^2 dinamakan koefisien determinasi atau koefisien penentu. Dinamakan demikian karena 100 $r^2\%$ daripada variasi yang terjadi dalam variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X) dengan adanya regresi linear Y atas X.⁷⁹ Koefisien korelasi ini dihitung dari sampel sebagai setimator untuk koefisien korelasi dalam populasi.

Nilai koefisien korelasi dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum (X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{\sqrt{[\sum (X - \bar{X})^2][\sum (Y - \bar{Y})^2]}}$$

⁷⁹ Rohmad, *Pengantar Statistika*, (Yogyakarta:Kalimedia, 2015), h. 214

Keterangan:

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y.

N = Jumlah subjek pada tes.

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara skor x dan skor y butir soal.

$\sum X$ = Jumlah skor x .

$\sum Y$ = Jumlah skor y .

2. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi dapat dilakukan apabila data penelitian telah dikumpulkan. Analisis regresi digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan persamaan regresi, pada penelitian ini analisis regresi yang digunakan ialah analisis regresi sederhana karena variabel bebas dalam penelitian ini hanya berjumlah satu. Persamaan regresi linear sederhana merupakan metode yang mencari hubungan atau pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Variabel bebas disini berfungsi untuk menerangkan variabel bebasnya. Hubungan antara variabel bersifat linear dalam analisis regresi sederhana, karena secara tetap variabel terikat akan mengikuti perubahan pada variabel bebas.

Tujuan dari uji regresi linear sederhana adalah untuk mengetahui pengaruh dari tiap-tiap variabel yang diteliti, dalam hal ini variabel tersebut adalah kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru dengan menggunakan rumus persamaan regresi.

Rumus regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Bilangan konstan (*intercept*)

b = Koefisien regresi/slop.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah ukuran (besaran) yang menyatakan tingkat kekuatan hubungan yang ditunjukkan dalam bentuk persen (%). Selain itu koefisien determinasi (r^2) merupakan besaran untuk menunjukkan seberapa besar keragaman variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh keragaman variabel bebas (X) atau dengan kata lain seberapa X dapat memberikan kontribusi atau keterlibatan terhadap Y.⁸⁰

Penelitian ini menggunakan keterlibatan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala madrasah (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Koefisien ini disebut juga sebagai koefisien penentu, karena varians yang terjadi pada variabel terikat dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel bebas.

⁸⁰ Andi Supangat, *Statistika*, (Jakarta: Prenada Media Gruoup, 2007), h. 349-350.

Nilai koefisien determinasi dapat ditentukan dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Nilai koefisien korelasinya dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum (X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{\sqrt{[\sum (X - \bar{X})^2][\sum (Y - \bar{Y})^2]}}$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

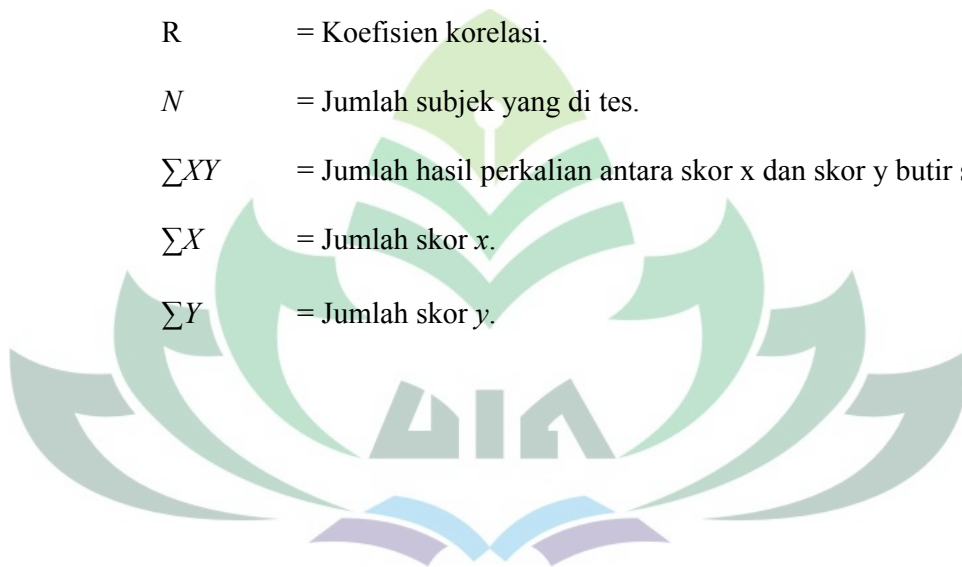
R = Koefisien korelasi.

N = Jumlah subjek yang di tes.

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara skor x dan skor y butir soal.

$\sum X$ = Jumlah skor x.

$\sum Y$ = Jumlah skor y.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil MTs Negeri 2 Bandar Lampung

1. Sejarah Singkat Berdirinya MTs N 2 Bandar Lampung

MTs Negeri 2 Bandar Lampung berdiri pada tahun 1979 yang awalnya menumpang di gedung Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) Tanjungkarang, Lampung. MTs Negeri 2 Bandar Lampung resmi berpindah pada tahun pelajaran 1985/1986 dan menempati gedung sendiri di atas tanah seluas 20.000 m² (2 hektar). Hingga saat ini gedung MTs Negeri 2 Bandar Lampung beralamatkan di Jl. P. Pisang No. 20 Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung, telp (0721)780 135.

Sejak berdiri hingga sekarang di tahun 2019, MTs Negeri 2 Bandar Lampung telah mengalami pergantian pemimpin sebanyak sembilan kali, kepemimpinannya pun berubah-ubah sesuai dengan kewenangan masing-masing. Daftar nama kepala madrasah dari awal memimpin hingga sekarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Daftar Nama dan Periode Masa Jabatan Kepala Madrasah di MTs Negeri 2 Bandar Lampung

No.	Kepala Madrasah	Masa Jabatan
1.	Khusairi M, BA	1978-1984
2.	Sumardi Alwi, BA	1984-1989

No.	Kepala Madrasah	Masa Jabatan
3.	Madin, BA	1989-1995
4.	Drs. M. Nadjmi	1995-2001
5.	Drs. Sartio	2001-2003
6.	Drs. Jamsari	2003-2005
7.	Drs. H.Ridwan Hawari, MM	2005-2015
8.	H. Nurhadi, S. Ag, M. Pd.I	2015-2017
9.	Tarmadi, S. Pd, M. Pd	2017-Sekarang

Sumber: Dokumen Administrasi Tata Usaha MTs N 2 Bandar

Lampung

Berdasarkan data yang diperoleh dari sumber dokumen kearsipan tata usaha, MTs Negeri 2 Bandar Lampung telah mengalami 9 kali pergantian kepala madrasah. Tahun 2017 hingga saat ini dipimpin oleh bapak Tarmadi, S. Pd, M. Pd.

2. Visi-Misi MTs N 2 Bandar Lampung

Setiap lembaga pendidikan khususnya madrasah pasti memiliki visi misi yang dapat menjadi acuan, harapan dan cita-cita agar terwujud dengan efektif dan efisien.

a. Visi

Menjadi madrasah unggul yang berciri khas islami dan berkualitas.

b. Misi

- 1) Membangun madrasah yang berkompetensi unggul dan berakhlaqul karimah.
- 2) Membina dan mengembangkan potensi akademik dan non akademik peserta didik.
- 3) Membangun kepercayaan dan hubungan kerja sama dengan masyarakat.

c. Tujuan

- 1) Menyiapkan lulusan yang sholeh dan cerdas serta memiliki optimisme untuk menatap masa depan.
- 2) Meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam berbahasa Arab dan Inggris secara aktif.
- 3) Meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan berbagai soal Matematika.
- 4) Meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menghafal Al-Qur'an (Tahfizul Qur'an) terutama pada Juz 30.
- 5) Menghasilkan peserta didik yang berakhlaqul karimah.
- 6) Memberikan pembinaan mengenai keterampilan, kemandirian dan kepemimpinan.

d. Strategi

- 1) Membangun profesionalisme dengan pendidikan dan pelatihan.
- 2) Memberdayakan setiap potensi dengan semangat ibadah.

- 3) Menerapkan pola manajemen yang transparan dan terbuka dengan sentuhan budaya dan agama.
- 4) mengembangkan setiap potensi dengan kreativitas dan inovasi.
- 5) Menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tentram dengan jiwa ukhuwah islami.

3. Keadaan Guru/Tenaga Kependidikan MTs N 2 Bandar Lampung

Berikut disajikan daftar nama-nama guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung dalam tabel berikut:

Tabel 4.2
Data Keadaan Guru di MTs N 2 Bandar Lampung

No.	Nama Guru	Pendidikan	Status	Mata Pelajaran
1.	Tarmadi, S.Pd, M.Pd	UNILA	PNS	Bahasa Inggris
2.	H. Lukman Hakim, S.Pd, MM	UNILA/UBL	PNS	IPA Fisika
3.	Drs. H.Heru Pranoto	Olah Raga IKIP	PNS	Penjaskes
4.	Dra. Rumiati	Tarbiyah IAIN	PNS	Aqidah Akhlaq
5.	Dra. Hj. Nurtjahjani TP, M.Pd.I	Tarbiyah IAIN	PNS	Fiqih
6.	Tina Marlinda, S.Ag,	Tarbiyah IAIN	PNS	Bahasa Arab
7.	Hj. Hasnawati, S.Pd.I	Tarbiyah IAIN	PNS	PAI
8.	Hj. Rodhiyatun, S.Pd.I	Tarbiyah IAIN	PNS	Bahasa Arab
9.	Drs. H. Sueb	Tarbiyah IAIN	PNS	Aqidah Akhlaq
10.	Dra. Reny Pujilestari	Biologi UNILA	PNS	IPA Biologi
11.	Drs. H. Istumudi	Tarbiyah IAIN	PNS	SKI
12.	Dra. Hj. Pinariam	Tarbiyah IAIN	PNS	Al-Qur'an Hadits

No.	Nama Guru	Pendidikan	Status	Mata Pelajaran
13.	Rahmawati, S.Ag, MM.Pd	IAIN/USBRJ	PNS	Aqidah Akhlaq
14.	Dra. Yuniarti	UT. Siswa	PNS	Kertakes
15.	Hj. Asmaningsih, S.Ag, M.Pd.I	Tarbiyah IAIN	PNS	Kertakes
16.	Hj.Rubiyatun S,Pd	IPS STKIP	PNS	IPS
17.	Tri Widyawati, S.Pd	STKIP	PNS	Bahasa Indonesia
18.	Yusmarni, S.Pd	STKIP	PNS	Bahasa Inggris
19.	Dra. Hj. Sumarni	IPS IAIN	PNS	IPS
20.	Siti Maesaroh, S.Ag	Tarbiyah IAIN	PNS	Bahasa Arab
21.	Erni Hermala, S.Pd	IPS UNILA	PNS	IPS. Sejarah Nasional
22.	Dra. Hj. Yusriah	Tarbiyah IAIN	PNS	Bahasa Inggris
23.	Dewi Choiriyah, S.Pd	IPS UNILA	PNS	IPS Sejarah Nasional
24.	Yuli Ismayawati, S.Pd	UML	PNS	Matematika
25.	Yenni Widiawati, S.Pd, MM.Pd	STKIP	PNS	Bahasa Indonesia
26.	Drs. Uyung Helmansyah	FKIP UNILA	PNS	Biologi
27.	Rini Sukismi, S.Pd, MM	USBRJ	PNS	BP/BK
28.	Isnaini Ramadhona, MM	USBRJ	PNS	Bahasa Inggris
29.	Rumaini, S.Ag	PAI STIT	PNS	SKI
30.	Ambarwati, M.Sc	UNILA	PNS	Biologi
31.	Ridha Wuryani, S.Pd, MM.Pd	USBRJ	PNS	Matematika
32.	Siti Sunarsih, S.Pd	UNILA	PNS	Biologi
33.	Siti Insiyah, M.Pd	UNILA	PNS	Matematika

No.	Nama Guru	Pendidikan	Status	Mata Pelajaran
34.	Dra. Sisom	UNILA	PNS	PPKn
35.	Hergani, S.Pd	UNILA	PNS	Matemataika
36.	Setiawan, S.Pd.I	UML	PNS	Matematika
37.	Eka Yusneri, S.Pd.I	UML	PNS	Bahasa Lampung
38.	Sunarto, M.Ed	AUSTRALIA	PNS	Bahasa Inggris
39.	Erita Fifawati, S.Pd.I	Tarbiyah IAIN	PNS	Bahasa Indonesia
40.	Evi Linawati S.Ag,M.Pd	USBRJ	PNS	Aqidah Akhlaq
41.	Hj. Asnah Yusfit, S.Pd	STKIP	PNS	Matematika
42.	Kasumawati, S.Pd	UNILA	PNS	IPA
43.	Juanda, S.Pd, M.Pd.I	UM Palembang	PNS	IPS
44.	Yenni S.Pd	UNILA	PNS	Bahasa Indonesia
45.	Sari Kaldi, S.Ag	IAIN	PNS	Aqidah Akhlaq
46.	Drs. Agus Harwanto, M.Ed	IPA Fisika USM	PNS	IPA Fisika
47.	Dra.H.Sumarni	IPS STKIP	PNS	IPS Sejarah
48.	H.Mahmud, S.Pd.I,M.Pd	IAIN	PNS	PAI
49.	Hajir Maimuri Karim,S.Pd	UNILA	PNS	PPKN
50.	Nurwaton, S.Pd	STKIP	PNS	BP/BK
51.	Nihayaturrahmah, S.Pd	UNJ	PNS	Bahasa Indonesia
52.	Erlinayani, S.Pd	UNILA	PNS	Bahasa Indonesia
53.	Khalimi, S.Ag	Tarbiyah IAIN	PNS	Bahasa Arab
54.	Yuzi Fahrizal, S.Ag, M.Pd.I	Tarbiyah IAIN	PNS	BPI/Bahasa Arab

No.	Nama Guru	Pendidikan	Status	Mata Pelajaran
55.	Tri Noviana, S.Pd.I	IAIN	PNS	PAI
56.	Ferawati, S.Pd	STKIP	PNS	BP
57.	Yenni Mariska, S..Pd	UNILA	PNS	PPKn
58.	Nusirwan, S.Ag	Tarbiyah IAIN	PNS	Olahraga
59.	Prapti Winarti, S.Ag	Tarbiyah IAIN	PNS	IPS Geografi
60.	Yulianti, S.Pd	STKIP	PNS	Bahasa Indonesia
61.	Aminah, S.Ag	IAIN	PNS	PAI
62.	Hendri Setiabudi Sukma, M.Pd.I	IAIN	PNS	Bahasa Arab
63.	Cecilia, S.Pd	STKIP	PNS	Bahasa Lampung
64.	Desnilawati, S.Si	UNILA	PNS	Matematika
65.	Siska Maylanasari, S.Pd	UNILA	PNS	BP/BK
66.	Refiana, S.Pd.I	IAIN	PNS	PAI
67.	Eva Suryani, S.Pd	STKIP	PNS	Bahasa Inggris
68.	Eva Syamaria, S.Pd	STKIP	PNS	Bahasa Indonesia
69.	Nur Hayati, S.Pd.I	STAIN	PNS	SKI
70.	Pirawati, S.Pd.I	IAIN	PNS	PPKN
71.	Rahmawati Sa'adah, S.Pd	STKIP	PNS	Bahasa Lampung
72.	Siti Rahmawati, S.Pd.I	STAIN	PNS	PAI
73.	Nur Izzati, S.Pd.I	Tarbiyah IAIN	GTT	IPS Geografi
74.	Miftah Hudi, S.Pd	STO Metro	GTT	Penjas & Tinkom
75.	Nelliwati, S.Pd, I	Tarbiyah IAIN	GTT	BPI/Tahsin

No.	Nama Guru	Pendidikan	Status	Mata Pelajaran
76.	Kasnidar, S.Pd.I	Tarbiyah IAIN	GTT	BPI/Tahsin
77.	Khairunnufus, S.Ag	Tarbiyah IAIN	GTT	BPI/ Tahsin
78.	Hj.Balqis Prihartina, S.Pd.I	Tarbiyah IAIN	GTT	Bahasa Arab
79.	Doni Sastrawan, S.Pd.I	STIT Darul Fatah	GTT	Tahfidz
80.	Rika Lusia, S. Pd. I	IAIN	GTT	PAI
81.	Arsita Rini, S.S	TEKNOKRAT	GTT	Bahasa Inggris
82.	Rotnawati, S.Ag	IAIN	GTT	PAI
83.	Wahyu Widodo, S.Pd	UNILA	GTT	Matematika
84.	Suhirno, S.Pd. I	STIT Darul Fatah	GTT	Tahfidz
85.	Ahmad Ali, S.Pd. I	IAIN	GTT	BPI/ Tahfizh
86.	Vita Nurul Hidayati	STIT Darul Fatah	GTT	Tahfizh
87.	Daris Budiana	STIT Darul Fatah	GTT	Tahfizh
88.	Ahmad Rohman,S.Pd.I	IAIN	GTT	BPI/Tahfizh
89.	Tri Arum Wulandari, S.Pd	UNILA	GTT	Seni Budaya

Sumber: *Dokumen Administrasi Kepegawaian MTs N 2 Bandar Lampung TP 2018/2*

Berdasarkan dokumen data guru yang dilihat dari sumber data administrasi. MTs Negeri 2 Bandar Lampung saat ini memiliki 89 guru yang terbagi menjadi guru tetap/PNS dan guru tidak tetap/Honorar, dengan jenjang tingkat S1 sebanyak 60 dan S2 sebanyak 29. Pendidikan terakhir yang ditempuh para guru berasal dari perguruan tinggi yang berbeda-beda yaitu UNILA sebanyak 19, UIN sebanyak 32, IAIN Metro sebanyak 2,

UBL sebanyak 1, STIT Darul Fatah sebanyak 5, Teknokrat sebanyak 1, STO sebanyak 1, STKIP sebanyak 12, UNJ sebanyak 1, UM Palembang sebanyak 1, USBRJ sebanyak 5, UML sebanyak 3, IKIP Malang sebanyak 1, UT sebanyak 1 dan perguruan tinggi luar negeri sebanyak 2.

Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik/guru di MTs N 2 Bandar Lampung sudah berkompeten dilihat dari semua guru yang minimal ber-ijazah S1 dan bahkan ada yang lulusan dari perguruan tinggi luar negeri.

4. Data Keadaan Peserta Didik MTs N 2 Bandar Lampung

Data keadaan peserta didik di MTs N 2 Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Data Keadaan Peserta Didik MTs N 2 Bandar Lampung

No.	Tahun	Jenis Kelamin	Jumlah	Jumlah Total	Total Rombel
1.	2004/2005	Laki-Laki Perempuan	439 458	897	23
2.	2005/2006	Laki-Laki Perempuan	439 449	888	23
3.	2006/2007	Laki-Laki Perempuan	424 447	871	22
4.	2007/2008	Laki-Laki Perempuan	448 513	961	24
5.	2008/2009	Laki-Laki Perempuan	447 513	960	24
6.	2009/2010	Laki-Laki	472	1038	26

		Perempuan	566		
No.	Tahun	Jenis Kelamin	Jumlah	Jumlah Total	Total Rombel
7.	2010/2011	Laki-Laki Perempuan	436 557	993	25
8.	2011/2012	Laki-Laki Perempuan	544 563	1.107	28
9.	2012/2013	Laki-Laki Perempuan	548 709	1.257	32
10.	2013/2014	Laki-Laki Perempuan	569 741	1.310	33
11.	2014/2015	Laki-Laki Perempuan	598 735	1.333	33
12.	2015/2016	Laki-Laki Perempuan	560 638	1.185	32
13.	2016/2017	Laki-Laki Perempuan	582 668	1.250	34
14.	2017/2018	Laki-Laki Perempuan	578 736	1.314	34
15.	2018/2019	Laki-Laki Perempuan	518 700	1.258	34

Sumber: Dokumen Administrasi Tata Usaha MTs N 2 Bandar Lampung

Berdasarkan data yang diperoleh dari sumber dokumen administrasi, peserta didik per-tahun di MTs Negeri 2 Bandar Lampung terus mengalami peningkatan di tiap penerimaan peserta didik baru. Tahun 2018/ 2019 keseluruhan peserta didik di MTs N 2 Bandar Lampung sebanyak 1258 dan jumlah rombongan belajarnya 34 ruang.

5. Keadaan Sarana dan Prasarana MTs N 2 Bandar Lampung

Sarana dan prasarana yang ada di MTs Negeri 2 Bandar Lampung sudah lengkap dan memadai. Keadaan kelasnya sangat baik untuk menampung peserta didik dalam proses pembelajaran. Namun ada beberapa fasilitas yang kondisinya rusak ringan seperti wc dan keran untuk cuci tangan.

a. Ruang

Berikut data keadaan ruang sarana dan prasarana di MTs N 2 Bandar Lampung:

Tabel 4.4
Data Keadaan Ruang Sarana dan Prasarana

Ruangan	Jumlah	Luas	Kondisi
Ruang Kepala Madrasah	1	63 m ²	Baik
Ruang Kelas	34	1456 m ²	Baik
Ruang Tata Usaha	3	96 m ²	Baik
Ruang Guru	2	260 m ²	Baik
Laboratorium IPA	1	96 m ²	Baik
Laboratorium Bahasa/ Pengembang Kurikulum	1	96 m ²	Baik
Laboratorium Komputer	1	200 m ²	Baik
Ruang Keterampilan/ Kesenian	1	64 m ²	Baik
Ruang UKS	1	35 m ²	Baik
Masjid	1	576 m ²	Baik

Ruangan	Jumlah	Luas	Kondisi
Ruang Perpustakaan	1	70 m ²	Baik
Ruang Koperasi	1	46 m ²	Baik
Aula	1	200 m ²	Rusak Ringan
Ruang PTD	1	168 m ²	Baik

Sumber: *Dokumen Administrasi Tata Usaha MTs N 2 Bandar Lampung*

Secara keseluruhan, keadaan ruang sarana dan prasarana di MTs N 2 Bandar Lampung dalam kondisi baik, hanya aula yang dapat dikategorikan rusak ringan dikarenakan termakan usia atau faktor lainnya.

b. Fasilitas Pendukung

Fasilitas pendukung sarana dan prasarana di MTs N 2

Bandar Lampung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Data Fasilitas Pendukung Sarana dan Prasarana

Nama Ruangan	Jumlah	Luas	Kondisi
WC Kepala	1	6 m ²	Baik
WC Guru/TU	3	18 m ²	Baik/rusak ringan
WC siswa	30	126 m ²	Baik/rusak ringan
Lap Voli	2	150 m ²	Baik
Lap. Futsal	1	150 m ²	Baik
Lap Tenis Meja	2	meja	Baik
Lap Upacara/ lap. Sepak bola	1	5000 m ²	Baik
Lap Lompat Jauh	1	50 m ²	Baik

Sumber: *Dokumen Administrasi Pendidikan MTs N 2 Bandar Lampung*

Berdasarkan data yang diperoleh dari dokumen administrasi, keadaan fasilitas pendukung sarana dan prasarana di MTs N 2 Bandar Lampung dalam kondisi baik. Hanya WC guru dan siswa yang dalam kondisi rusak ringan namun hanya sebagian tidak semuanya. Hal tersebut dikarenakan kurangnya perawatan atau faktor lainnya.

B. Penyajian Data Lapangan

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah suatu instrumen dalam penelitian sudah valid/layak pakai. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kekonsistenan suatu alat ukur/instrumen. Hasil perhitungan uji validitas dan uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

a. Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Madrasah

Uji validitas adalah suatu perhitungan instrumen yang menentukan valid tidaknya butir soal pada instrumen untuk mengukur apa yang ingin diukur dari variabel-variabel yang dijadikan penelitian. Apabila valid, maka selanjutnya instrumen dalam penelitian layak atau dapat digunakan. Namun apabila terdapat butir pertanyaan yang tidak valid atau gugur, maka butir instrumen tersebut perlu diperbaiki atau dibuang. Pengukuran validitas yang penulis lakukan untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode komputerisasi *Microsoft Excel* dan menggunakan rumus

korelasi *Product Moment Person*. Taraf nyata atau nilai signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0,05 dengan jumlah responden yang dijadikan sampel sebanyak 45 guru.

Hasil perhitungan uji validitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Perhitungan Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Madrasah

Butir Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,655435	0,294	Valid
2.	0,69128	0,294	Valid
3.	0,871377	0,294	Valid
4.	0,699938	0,294	Valid
5.	0,095498	0,294	Valid
6.	0,669055	0,294	Valid
7.	0,79412	0,294	Valid
8.	0,817855	0,294	Valid
9.	0,371864	0,294	Valid
10.	0,785534	0,294	Valid
11.	0,856209	0,294	Valid
12.	0,709741	0,294	Valid
13.	0,87039	0,294	Valid
14.	0,760117	0,294	Valid
15.	0,760117	0,294	Valid
16.	0,74155	0,294	Valid
17.	0,805591	0,294	Valid
18.	0,08755	0,294	Valid
19.	0,683249	0,294	Valid
20.	0,807386	0,294	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan Ms Excel, Maret 2019

Berdasarkan pada tabel, dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada variabel X dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga butir pertanyaan kuisioner dapat digunakan untuk penelitian karena mampu mengukur kepemimpinan kepala madrasah.

b. Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Madrasah

Uji reliabilitas adalah perhitungan instrumen yang digunakan untuk mengetahui bagaimana kekonsistenan suatu alat ukur dan menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya dan diandalkan dalam penelitian. Uji reliabilitas yang dilakukan penulis dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *Microsoft Excel* dan metode *Alpha Cronbach*, dengan kriteria jika hasil *alpha* hitung lebih besar dari 0,70 maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Hasil perhitungan Uji Reliabilitas dengan bantuan *Microsoft Excel* tergambar dalam tabel berikut:

Tabel 4.7
Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Madrasah

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1.	Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,918	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan *Ms Excel*, Maret 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan program *Microsoft Excel* koefisien *Alpha Cronbach* yang didapat sebesar 0,918 dengan nilai *alpha* hitung 0,70. Kriteria dalam pengujian ialah apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari nilai *alpha* hitung yaitu 0,70 maka data tersebut sudah konsisten. Hasil uji yang diperoleh ialah $0,918 > 0,70$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut reliabel karena sudah konsisten dalam mengukur kepemimpinan kepala madrasah.

c. Uji Validitas Kinerja Guru

Uji validitas kinerja guru dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Perhitungan Uji Validitas Kinerja Guru

Butir Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,02983	0,294	Valid
2.	0,723818	0,294	Valid
3.	0,77819	0,294	Valid
4.	0,884161	0,294	Valid
5.	0,910488	0,294	Valid
6.	0,921236	0,294	Valid
7.	0,295175	0,294	Valid
8.	0,807357	0,294	Valid
9.	0,887182	0,294	Valid
10.	0,910488	0,294	Validj
11.	0,827819	0,294	Valid
12.	0,647428	0,294	Validj

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
13.	0,860761	0,294	Valid
14.	0,828637	0,294	Valid
15.	0,845808	0,294	Valid
16.	0,882277	0,294	Valid
17.	0,780243	0,294	Valid
18.	0,660377	0,294	Valid
19.	0,847277	0,294	Valid
20.	0,772525	0,294	Valid

Sumber: data primer diolah dengan Ms Excel, Maret 2019

Berdasarkan pada tabel, dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada variabel Y dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Setiap uji dalam statistik tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan. Begitupula dengan uji validitas *Product Moment Pearson Correlation*, dalam uji validitas ini dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid.
- 2) Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil perhitungan uji validitas yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa koefisien korelasi dari semua butir pertanyaan pada dua kuisioner lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,294, ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang diajukan sudah

valid karena dapat mengukur kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru.

d. Uji Reliabilitas Kinerja Guru

Hasil perhitungan uji reliabilitas kinerja guru dapat dilihat dari tabel dibawah:

Tabel 4.9
Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Kinerja Guru

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1.	Kinerja Guru	0,905	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan Ms Excel, Maret 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan program *Microsoft Excel* koefisien *Alpha Cronbach* yang diperoleh sebesar 0,905. Hal ini sudah sesuai dengan kriteria pengujian karena nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari nilai *Alpha* hitung atau $0,905 > 0,70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur pada penelitian ini sudah reliabel atau konsisten.

Hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* yang didapatkan untuk variabel (X) Kepemimpinan Kepala Madrasah yaitu sebesar 0,918 dan variabel (Y) Kinerja Guru sebesar 0,905 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua kuisioner yang digunakan pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel karena nilai *alpha* hitungnya $> 0,70$. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur pada penelitian ini sudah mampu

mengukur kekonsistenan dengan baik, yaitu dalam mengukur kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru.

2. Teknik Analisis Data

a. Uji Normalitas

Diperoleh perhitungan uji normalitas kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru dengan menggunakan metode *Liliefors* sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru

No.	Variabel	L_0	L_{tabel}	Keterangan
1.	Kepemimpinan Kepala Madrasah	0,128	0,132	Distribusi Normal
2.	Kinerja Guru	0,131	0,132	Distribusi Normal

Sumber: data primer diolah dengan Ms Excel, Maret 2019

Kriteria pengujian pada uji normalitas ialah apabila $L_0 < L_{tabel}$ maka data tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai L_0 sebesar 0,128 lebih kecil dari L_{tabel} 0,132, sehingga dapat disimpulkan bahwa data kepemimpinan kepala madrasah berdistribusi normal. Dan nilai L_0 sebesar 0,131 lebih kecil dari L_{tabel} 0,132, sehingga dapat disimpulkan bahwa data kinerja guru berdistribusi normal. Pada uji normalitas dengan menggunakan bantuan *Microsoft Excel* dan metode *Liliefors*, kesimpulan yang

didapat adalah data kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru sudah berdistribusi normal.

b. Uji Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besarnya hubungan linear antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). Analisis korelasi ini menggunakan bantuan program *Microsoft Excel* dengan mencari koefisien korelasinya sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Korelasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru

No.	Variabel	r	r_{tabel}	Keterangan
1.	Kepemimpinan Kepala Madrasah (X) dan Kinerja Guru (Y)	0,921	0,294	Korelasi Kuat

Sumber: data primer diolah menggunakan MS Excel, Maret 2019

Kriteria pengujian ialah apabila koefisien korelasi (r) lebih besar dari r_{tabel} atau $r > r_{\text{tabel}}$, maka data tersebut memiliki hubungan yang signifikan atau berkorelasi. Menurut Supardi dalam bukunya yang berjudul *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, korelasi kuat dapat dikategorikan apabila lebih dari 0,750. Sehingga pada penelitian ini korelasinya dapat dikategorikan kuat karena hasilnya $0,921 > 0,750$.

Berdasarkan tabel analisis korelasi diatas dapat diketahui bahwa $r > r_{\text{tabel}}$ sehingga variabel kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja

guru memiliki pengaruh atau hubungan yang signifikan atau dapat disimpulkan bahwa H_0 yang berbunyi “Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs N 2 Bandar Lampung”, ditolak. Sebaliknya H_1 yang berbunyi “Terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs N 2 Bandar Lampung”, diterima.

3. Regresi Linear Sederhana

Analisis korelasi merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengukur besarnya hubungan linear antara dua variabel atau lebih. Pada analisis korelasi sudah didapatkan seberapa kuat hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), sehingga selanjutnya akan menguji bagaimana regresi linear sederhananya, yaitu untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dengan menggunakan persamaan regresi. Karena hanya ada satu variabel bebas dan satu variabel terikat dalam penelitian ini, maka dilakukan analisis regresi linear sederhana. Jika lebih dari dua variabel analisis yang digunakan ialah regresi linear berganda.

Menentukan besarnya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru menggunakan bantuan analisis data statistik yang terdapat pada *Microsoft Excel* sehingga dapat diketahui bagaimana arah persamaan regresi pada penelitian ini apakah positif atau negatif.

Output perhitungan analisis regresi sederhana disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Perhitungan Uji Regresi Linear Sederhana Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru

SUMMARY OUTPUT	
Regression Statistics	
Multiple R	0,921
R Square	0,848
Adjusted R Square	0,844
Standard Error	3,104
Observations	45

ANOVA					
	<i>Df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	1	2319,920	2319,920	240,730	3,15311E-19
Residual	43	414,390	9,636		
Total	44	2734,311			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	9,047	6,513	1,389	0,171	22,182	4,088	22,182	4,088
X	1,093	0,070	15,515	3,15311E-19	0,950	1,235	0,950	1,235

Sumber: data primer diolah menggunakan MS Excel, Maret 2019

Bentuk hubungan antara variabel kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja guru digambarkan dalam bentuk persamaan regresi yaitu $Y = a + bX$. Nilai a (*intercept*) yang diperoleh sebesar 9,04 dan nilai b sebesar 1,09 X . Hal ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan kepala madrasah meningkat sebesar 1 poin maka kinerja guru akan meningkat sebesar 1,09 poin. Sehingga arah

persamaan regresinya positif, dan dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala madrasah akan membuat kinerja guru semakin meningkat.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan seberapa besar keragaman variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh keragaman variabel bebas (X) dalam bentuk %. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi sebelumnya sudah didapatkan koefisien korelasinya (r) sebesar 0,921, maka koefisien determinasi pada variabel X dan Y dapat dijelaskan dengan rumus $KD = r^2 \times 100\%$ yaitu $KD = 0,921^2 \times 100\%$. Sehingga didapatkan hasil KD sebesar 84,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang terdapat pada variabel kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru yaitu sebesar 84,8%, sisanya yang sebesar 15,2% dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor lain yang berada diluar pembahasan penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada guru sebagai responden dan kemudian dilakukan analisis data dengan bantuan program *Microsoft Excel*, selanjutnya akan disajikan pembahasan terhadap hasil dari penelitian tersebut, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala madrasah dalam menjalankan kepemimpinannya di MTs N 2 Bandar Lampung sudah memenuhi kriteria dilihat dari sudut

pandang guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah sudah berkompeten dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin yang dapat mempengaruhi, membimbing, mendorong, memotivasi, mensupervisi, dan mengevaluasi guru agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya, sehingga dapat tercapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama dilihat dari indikator-indikator yang ada yaitu:

1. Pengambilan keputusan.

Pengambilan keputusan yang meliputi memberikan wewenang kepada wakil kepala madrasah untuk mengambil keputusan apabila kepala madrasah tidak ada ditempat, kepala madrasah dapat mengambil keputusan secara bijak dan sesuai dengan situasi dan kondisi di madrasah.

2. Pembagian tugas kepada bawahan.

Pembagian tugas kepada bawahan yang meliputi pembuatan struktur organisasi madrasah yang efektif dan efisien, menyusun rincian tugas setiap personil madrasah dengan jelas supaya tidak terjadi kesalahpahaman, serta memberikan tugas mengajar kepada guru yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki.

3. Inisiatif bawahan.

Inisiatif bawahan yang meliputi menerima masukan dan inisiatif dari anggotanya dan tidak membatasi kebebasan guru dalam mengemukakan pendapat yang terkait dengan program-

program madrasah maupun kreativitas atau gagasan dari guru untuk mengembangkan pembelajaran.



4. Pemberian sanksi/hukuman.

Pemberian sanksi/hukuman yang meliputi menegur guru apabila terlambat, mendisiplinkan guru yang kurang tanggap, dan memberi hukuman tegas bagi guru yang telah melanggar aturan, kepala madrasah tidak memandang strata dalam memberikan sanksi/hukuman. Hal ini ditujukan agar tidak terjadi kesalahpahaman dan ketidakadilan bagi para guru.

5. Pemberian penghargaan terhadap prestasi.

Pemberian penghargaan terhadap prestasi yang meliputi mengadakan acara khusus untuk memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi, mengikutsertakan guru yang berprestasi dalam workshop dan mensejahterakan para guru.

6. Menjalin komunikasi.

Menjalin komunikasi yang meliputi menjalin silaturahmi yang baik dengan para guru, tidak sungkan untuk bertanya apabila terdapat kekeliruan, dan tidak sungkan bergabung dengan para guru untuk berbagi pengalaman pembelajaran.

7. Monitoring pelaksanaan tugas.

Monitoring pelaksanaan tugas yang meliputi pengawasan kualitas perkembangan guru dan peserta didik, melakukan supervisi kunjungan kelas untuk melihat perkembangan pembelajaran di dalam kelas, melakukan supervisi dan pengawasan

baik dalam kegiatan pembelajaran, ekstrakurikuler, dan program madrasah lainnya.

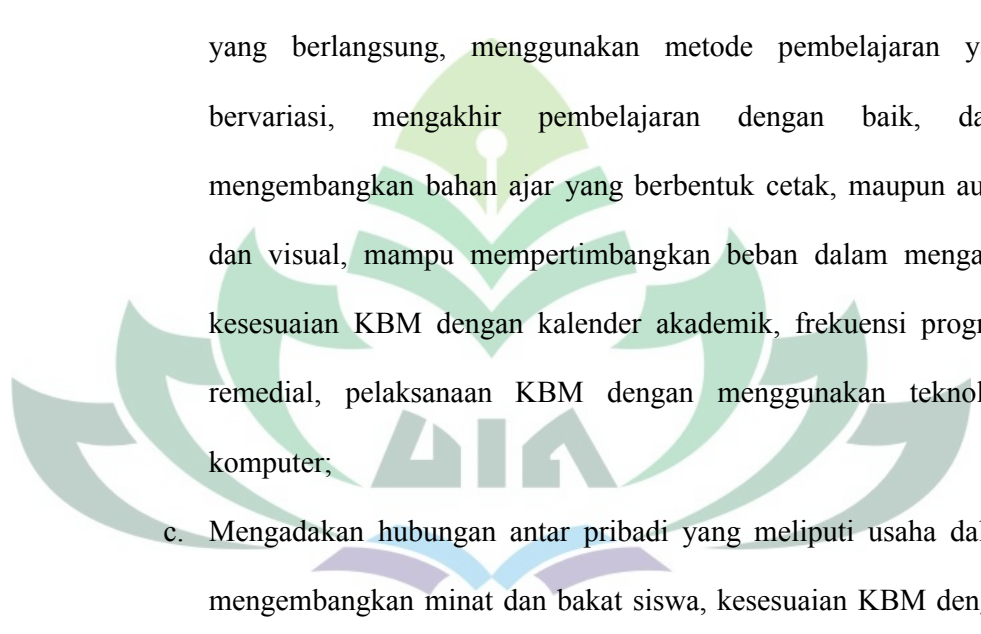
8. Rapat kerja.

Rapat kerja yang meliputi menghadiri rapat rutin bersama dewan guru yang diselenggarakan di madrasah, ikut serta berperan aktif dalam rapat yang diselenggarakan dan mengevaluasi setiap hasil yang diperoleh dari rapat tersebut.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MTs N 2 Bandar Lampung yakni sebesar 84,8%. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan kepala madrasah baik, kinerja guru yang dihasilkan akan meningkat, sebaliknya jika kepemimpinan kepala madrasah kurang baik, kinerja guru yang dihasilkan akan rendah. Kepala madrasah harus mampu menjadi penentu baik atau tidaknya kinerja guru yang dihasilkan. Kepala madrasah yang baik dapat mempengaruhi, membimbing, mendorong, memotivasi, mensupervisi dan mengevaluasi kinerja guru, staff dan peserta didik agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sesuai peraturan yang ada.

2. Kinerja Guru

Secara umum kinerja guru MTs N 2 Bandar Lampung sudah baik dan guru profesional dalam mengajar, ini mengindikasikan bahwa guru-guru MTs N 2 Bandar Lampung memiliki kemampuan dalam:

- 
- a. Menyusun perencanaan pembelajaran yang meliputi sejauh mana kesiapan dalam menyusun RPP, menyusun RPP yang berkualitas, RPP yang disusun dengan lengkap, menyusun RPP yang sesuai dengan kondisi peserta didik, situasi belajar, dan teknologi dalam pembelajaran, serta administrasi guru yang teratur;
 - b. Melaksanakan pembelajaran yang meliputi, kelancaran proses KBM, sangat antusias dan memperhatikan interaksi dalam KBM yang berlangsung, menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, mengakhiri pembelajaran dengan baik, dapat mengembangkan bahan ajar yang berbentuk cetak, maupun audio dan visual, mampu mempertimbangkan beban dalam mengajar, kesesuaian KBM dengan kalender akademik, frekuensi program remedial, pelaksanaan KBM dengan menggunakan teknologi komputer;
 - c. Mengadakan hubungan antar pribadi yang meliputi usaha dalam mengembangkan minat dan bakat siswa, kesesuaian KBM dengan karakteristik siswa, kualitas penerapan keteladanan, kemampuan untuk mendorong prakarsa dan kreativitas siswa, kesempurnaan KBM dengan pembelajaran yang aktif, kreatif, kesediaan waktu untuk berkonsultasi dengan siswa, keterbukaan dalam menerima kritik dan saran;
 - d. Menyusun pelaksanaan penilaian hasil belajar yang meliputi presentase penyiapan alat evaluasi, variasi dan teknik dalam

- melakukan evaluasi, kelengkapan persyaratan pembelajaran, frekuensi pelaksanaan program remedial, kesiapan waktu evaluasi.
- e. Menyusun pelaksanaan pengayaan yang meliputi soal-soal latihan, ulangan harian, tanya jawab dan evaluasi.
 - f. Menyusun pelaksanaan remedial yang meliputi soal-soal yang disusun berdasarkan materi-materi yang telah dipelajari.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diperoleh peneliti mengenai pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung. Hal tersebut dapat ditunjukkan dari nilai koefisien korelasinya yang sebesar 0,921. Sehingga variabel kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru memiliki pengaruh atau hubungan yang sangat kuat.

Besarnya persentase pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung ialah sebesar 84,8% atau dapat diartikan memiliki pengaruh yang sangat kuat, dan sisanya yang sebesar 15,2% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti faktor yang bersumber dari dalam atau faktor yang bersumber dari luar yang tidak dijadikan fokus pembahasan pada penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh, dikemukakan beberapa saran antara lainnya:

1. Saran Teoritis

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan di MTs N 2 Bandar Lampung, maka pada peneliti berikutnya disarankan untuk

memperluas subjek penelitian supaya nantinya penelitian akan benar-benar mewakili populasi. Saran lainnya ialah supaya peneliti berikutnya dapat mencoba faktor-faktor lain yang dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah seperti profesionalisme guru dan lain sebagainya atau mencoba faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti motivasi, tanggung jawab, kedisiplinan, kemampuan dan lain-lain.

2. Saran Praktis

a. Bagi Kepala Madrasah

Kepemimpinan kepala madrasah di MTs N 2 Bandar Lampung memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, maka dapat disarankan kepada kepala madrasah untuk tetap mempertahankan kualitas kepemimpinannya agar kinerja guru yang dihasilkan terus meningkat.

b. Bagi Guru

Guru disarankan untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam hal pelaksanaan pembelajaran yaitu salah satunya seperti terlambat datang ke kelas yang akan membuat pembelajaran kurang efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Erjati, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta, ELEX Media Komputindo, 2017)
- Aedi, Nur, *Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan*, (Bandung, Pustaka Cendekia Utama, 2012)
- Afra Shafura, Zahra Indra, 'Pengaruh Kepemimpinan Kyai Terhadap Kinerja Pengurus Di Pondok Pesantren An-Nur Bantul Yogyakarta', 2017
- Alma, Buchari, *Guru Profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, (Bandung: Alfabeta, 2014)
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013)
- Hasibuan, Malayu, S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013)
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Semarang: Toha Putra, 2010)
- Depdiknas, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007*, (Jakarta: Depdiknas, 2012)
- Kadir, *Statistika Terapan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016)
- Kartono, Kartini, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Jakarta, Rajawali Pers, 2013)
- Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004)
- Martono, Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011)
- Mulyono, *Manajemen Administrasi Dan Organisasi Pendidikan*, (Yogyakarta: A-Ruzz Media, 2008)
- Narbuko, Cholid, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015)
- Nurdin, Fauzie, *Filsafat Manajemen Pendidikan Islam Rekonstruksi Tebaran Pemikiran Aplikasi Dan Integratif*, (Yogyakarta: Panta Rhei Books, 2015)
- Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*, (Purwokerto: Stain Press, 2012)
- Nurdin, Fajriani, 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Honorer Di SD Negeri 33/5 Mattoangin Kabupaten Pangkep', 2017

- Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2014)
- Rohmad, *Pengantar Statistika*, (Yogyakarta: Kalimedia, 2015)
- Sony Tambunan, Toman, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014)
- Suhardiman, Budi, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012)
- Supangat, Andi, *Statistika*, (Jakarta: Prenada Media Gruoup, 2007)
- Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016)
- Supriadi, Nanang, Yaya S Kusumah, Jozua Sabandar, and Jarnawi D Afgani, 'Developing High-Order Mathematical Thinking Competency on High School Students ' Through Geo Gebra-Assisted Blended Learning', *Mathematical Theory and Modelling*, 4 (2014)
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011)
- Tim Penyusun, *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006)
- Undang-Undang Sisdiknas UU RI No. 20 Th. 2003*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014)
- Usman, Nasir, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru Konsep, Teori, dan Model*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012)
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013)
- Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013)
- Yusnidar, 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada MAN Model Banda Aceh', 2014
- Zarkasyi, Wahyudin, *Penelitian Pendidikan Matematika* (Karawang: Refika Aditama, 2015)

LAMPIRAN



Lampiran 1

Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru

No.	Variabel	Indikator	No Butir	
			Positif	Negatif
1.	Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)	a. Pengambilan keputusan	4, 18	15
		b. Pembagian tugas kepada bawahan	11, 12	13
		c. Inisiatif bawahan	5	14
		d. Pemberian sanksi/hukuman	2	17
		e. Pemberian penghargaan terhadap prestasi	1	9
		f. Menjalni komunikasi	10	3, 19
		g. Monitoring pelaksanaan tugas	20	6, 8
		h. Rapat kerja	7	16
		Jumlah Butir Tes	20	

No.	Variabel	Indikator	No Butir	
			Positif	Negatif
1.	Kinerja Guru (Y)	a. Menyusun rencana pembelajaran	2, 3	1, 4
		b. Melaksanakan pembelajaran	5, 6	7, 8
		c. Mengadakan hubungan antar pribadi	9, 10	11
		d. Melaksanakan penilaian hasil belajar	13, 14	12
		e. melaksanakan pengayaan	16, 17	15
		f. melaksanakan remedial	18, 20	19
		Jumlah Butir Tes	20	

ANGKET KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH

Nama :

Mata Pelajaran yang Diampu :

Petunjuk pengisian :

1. Angket ini hanya untuk kepentingan penelitian saja.
2. Isilah angket ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Berilah tanda (x) pada kolom jawaban. SS untuk Sangat Setuju/Selalu, S untuk Setuju/Sering, N untuk Netral/Kadang-Kadang, TS untuk Tidak Setuju/Jarang dan STS untuk Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah.

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kepala madrasah memberikan penghargaan yang layak kepada personil madrasah yang berprestasi.					
2.	Kepala madrasah memberikan sanksi/hukuman yang tegas bagi personil madrasah yang melanggar aturan.					
3.	Kepala madrasah mengesampingkan informasi kepada personil madrasah tentang berbagai kendala yang terjadi di madrasah.					
4.	Kepala madrasah dapat mengambil keputusan secara bijaksana.					
5.	Kepala madrasah menerima masukan atau inisiatif dari guru maupun staff.					
6.	Kepala madrasah mengabaikan monitoring kualitas perkembangan guru dan peserta didik.					

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
7.	Kepala madrasah mengadakan rapat kerja bersama dewan guru.					
8.	Kepala madrasah acuh terhadap kunjungan kelas guna melihat perkembangan pembelajaran.					
9.	Kepala madrasah acuh terhadap setiap prestasi yang dihasilkan oleh guru, staff maupun peserta didik.					
10.	Kepala madrasah menjalin hubungan silaturahmi yang baik dengan guru, staff dan peserta didik.					
11.	Kepala madrasah membuat struktur organisasi madrasah yang efektif dan efisien.					
12.	Kepala madrasah memberikan tugas mengajar kepada guru sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki.					
13.	Kepala madrasah menyusun rincian tugas setiap personil madrasah dengan spesifikasi yang kurang jelas.					
14.	Kepala madrasah membatasi kebebasan berpendapat kepada guru dan staff terkait dengan program-program madrasah.					
15.	Kepala madrasah mengabaikan musyawarah dengan guru apabila ada hal penting terkait pembelajaran.					
16.	Kepala madrasah mengesampingkan kehadiran dalam rapat kerja rutin yang diadakan oleh madrasah.					

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
17.	Kepala madrasah memandang strata atau jabatan dalam memberikan sanksi/hukuman terhadap personil madrasah yang melanggar aturan.					
18.	Kepala madrasah memberikan wewenang kepada wakil kepala madrasah untuk mengambil keputusan apabila kepala madrasah tidak ada.					
19.	Kepala madrasah mengabaikan informasi apabila tidak dapat hadir.					
20.	Kepala madrasah melakukan supervisi atau pengawasan baik dalam kegiatan pembelajaran, ekstrakurikuler dan program madrasah lainnya.					



ANGKET KINERJA GURU

Nama :

Mata Pelajaran yang Diampu :

Petunjuk pengisian:

1. Angket ini hanya untuk kepentingan penelitian saja.
2. Isilah angket ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Berilah tanda (x) pada kolom jawaban. SS untuk Sangat Setuju/Selalu, S untuk Setuju/Sering, N untuk Netral/Kadang-Kadang, TS untuk Tidak Setuju/Jarang dan STS untuk Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah.

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Guru mengabaikan susunan Rencana Pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum.					
2.	Guru merancang Rencana Pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan.					
3.	Guru merancang rumusan standar kompetensi dan indikatornya.					
4.	Guru mengabaikan urutan/langkah-langkah pembelajaran.					
5.	Guru menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar.					
6.	Guru melaksanakan pembelajaran secara kondusif dengan menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi.					

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
7.	Guru membatasi penjelasan yang berkaitan dengan isi/materi pelajaran.					
8.	Guru menggunakan metode pembelajaran yang kurang memadai.					
9.	Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya.					
10.	Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antar peserta didik.					
11.	Guru membatasi kesempatan kepada peserta didik untuk mengajukan pertanyaan.					
12.	Guru hanya melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar dengan metode yang tersedia di madrasah.					
13.	Guru melakukan penilaian hasil belajar melalui pengamatan selama proses pembelajaran berlangsung.					
14.	Guru melakukan penilaian secara tertulis selama proses pembelajaran.					
15.	Guru mengabaikan informasi ketuntasan belajar untuk merancang program pengayaan.					
16.	Guru memberikan pengayaan (tugas – tugas tambahan) kepada peserta didik yang sudah mencapai kriteria ketuntasan belajar.					
17.	Guru memberikan pengayaan (tugas-tugas tambahan) berdasarkan materi yang telah dipelajari.					

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
18.	Guru memberikan latihan – latihan khusus (remedial) bagi peserta didik yang belum mencapai kriteria ketuntasan belajar.					
19.	Guru mengabaikan informasi ketuntasan belajar untuk merancang program remedial.					
20.	Guru memberikan remedial berdasarkan materi yang telah dipelajari.					





**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703260

LEMBAR VALIDASI

Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kinerja Guru

No.	Variabel	Indikator	No Butir	
			Positif	Negatif
1.	Kepemimpinan Kepala Madrasah (X)	a. Pengambilan keputusan	4, 18	15
		b. Pembagian tugas kepada bawahan	11, 12	13
		c. Inisiatif bawahan	5	14
		d. Pemberian sanksi/hukuman	2	17
		e. Pemberian penghargaan terhadap prestasi	1	9
		f. Menjalin komunikasi	10	3, 19
		g. Monitoring pelaksanaan tugas	20	6, 8
		h. Rapat kerja	7	16
		Jumlah Butir Tes	20	

No.	Variabel	Indikator	No Butir	
			Positif	Negatif
1.	Kinerja Guru (Y)	a. Menyusun rencana pembelajaran	2, 3	1, 4
		b. Menyusun pelaksanaan pembelajaran	5, 6	7, 8
		c. Mengadakan hubungan antar pribadi	9, 10	11
		d. Melaksanakan penilaian hasil belajar	13, 14	12
		e. melaksanakan pengayaan	16, 17	15
		f. melaksanakan remedial	18, 20	19
		Jumlah Butir Tes	20	

Bandar Lampung, Februari 2019

Validator I

Validator II

Dr. H. Subandi, M.M
NIP. 19630808199312002

Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd
NIP. 197208182006041006



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703260

**LEMBAR VALIDASI
ANGKET KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH**

Nama :

Mata Pelajaran yang Diampu :

Petunjuk pengisian :

1. Angket ini hanya untuk kepentingan penelitian saja.
2. Isilah angket ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Berilah tanda (x) pada kolom jawaban. SS untuk Sangat Setuju/Selalu, S untuk Setuju/Sering, N untuk Netral/Kadang-Kadang, TS untuk Tidak Setuju/Jarang dan STS untuk Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah.

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kepala madrasah memberikan penghargaan yang layak kepada personil madrasah yang berprestasi.					
2.	Kepala madrasah memberikan sanksi/hukuman yang tegas bagi personil madrasah yang melanggar aturan.					
3.	Kepala madrasah mengesampingkan informasi kepada personil madrasah tentang berbagai kendala yang terjadi di madrasah.					
4.	Kepala madrasah dapat mengambil keputusan secara bijaksana.					

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
5.	Kepala madrasah menerima masukan atau inisiatif dari guru maupun staff.					
6.	Kepala madrasah mengabaikan monitoring kualitas perkembangan guru dan peserta didik.					
7.	Kepala madrasah mengadakan rapat kerja bersama dewan guru.					
8.	Kepala madrasah acuh terhadap kunjungan kelas guna melihat perkembangan pembelajaran.					
9.	Kepala madrasah acuh terhadap setiap prestasi yang dihasilkan oleh guru, staff maupun peserta didik.					
10.	Kepala madrasah menjalin hubungan silaturahmi yang baik dengan guru, staff dan peserta didik.					
11.	Kepala madrasah membuat struktur organisasi madrasah yang efektif dan efisien.					
12.	Kepala madrasah memberikan tugas mengajar kepada guru sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki.					
13.	Kepala madrasah menyusun rincian tugas setiap personil madrasah dengan spesifikasi yang kurang jelas.					
14.	Kepala madrasah membatasi kebebasan berpendapat kepada guru dan staff terkait dengan program-program madrasah.					
15.	Kepala madrasah mengabaikan musyawarah dengan guru apabila ada hal penting terkait pembelajaran.					

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
16.	Kepala madrasah mengesampingkan kehadiran dalam rapat kerja rutin yang diadakan oleh madrasah.					
17.	Kepala madrasah memandang strata atau jabatan dalam memberikan sanksi/hukuman terhadap personil madrasah yang melanggar aturan.					
18.	Kepala madrasah memberikan wewenang kepada wakil kepala madrasah untuk mengambil keputusan apabila kepala madrasah tidak ada.					
19.	Kepala madrasah mengabaikan informasi apabila tidak dapat hadir.					
20.	Kepala madrasah melakukan supervisi atau pengawasan baik dalam kegiatan pembelajaran, ekstrakurikuler dan program madrasah lainnya.					

Bandar Lampung, Februari 2019

Validator I

Validator II

Dr. H. Subandi, M.M
NIP. 19630808199312002

Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd
NIP. 197208182006041006



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol H Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp. (0721) 703260

**LEMBAR VALIDASI
ANGKET KINERJA GURU**

Nama :

Mata Pelajaran yang Diampu :

Petunjuk pengisian :

1. Angket ini hanya untuk kepentingan penelitian saja.
2. Isilah angket ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Berilah tanda (x) pada kolom jawaban. SS untuk Sangat Setuju/Selalu, S untuk Setuju/Sering, N untuk Netral/Kadang-Kadang, TS untuk Tidak Setuju/Jarang dan STS untuk Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah.

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Guru mengabaikan susunan Rencana Pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum.					
2.	Guru merancang Rencana Pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan.					
3.	Guru merancang rumusan standar kompetensi dan indikatornya.					
4.	Guru mengabaikan urutan/langkah-langkah pembelajaran.					

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
5.	Guru menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar.					
6.	Guru melaksanakan pembelajaran secara kondusif dengan menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi.					
7.	Guru membatasi penjelasan yang berkaitan dengan isi/materi pelajaran.					
8.	Guru menggunakan metode pembelajaran yang kurang memadai.					
9.	Guru mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya.					
10.	Guru menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antar peserta didik.					
11.	Guru membatasi kesempatan kepada peserta didik untuk mengajukan pertanyaan.					
12.	Guru hanya melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar dengan metode yang tersedia di madrasah.					
13.	Guru melakukan penilaian hasil belajar melalui pengamatan selama proses pembelajaran berlangsung.					
14.	Guru melakukan penilaian secara tertulis selama proses pembelajaran.					

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
15.	Guru mengabaikan informasi ketuntasan belajar untuk merancang program pengayaan.					
16.	Guru memberikan pengayaan (tugas – tugas tambahan) kepada peserta didik yang sudah mencapai kriteria ketuntasan belajar.					
17.	Guru memberikan pengayaan (tugas-tugas tambahan) berdasarkan materi yang telah dipelajari.					
18.	Guru memberikan latihan – latihan khusus (remedial) bagi peserta didik yang belum mencapai kriteria ketuntasan belajar.					
19.	Guru mengabaikan informasi ketuntasan belajar untuk merancang program remedial.					
20.	Guru memberikan remedial berdasarkan materi yang telah dipelajari.					

Bandar Lampung, Februari 2019

Validator I

Validator II

Dr. M. Subandi, M.M
NIP. 19630808199312002

Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd
NIP. 197208182006041006

MTs Negeri 2 Bandar Lampung







CIRI MADRASAH EFEKTIF

1. Visi dan misi yang jelas
2. Kepala Madrasah yang profesional
3. Guru yang profesional
4. Lingkungan belajar yang kondusif
5. Ramah siswa
6. Manajemen yang kuat
7. Kurikulum yang luas dan berimbang
8. Penilaian dan pelaporan prestasi siswa yang bermakna
9. Pelibatan masyarakat yang tinggi



Dokumentasi Foto Penyebaran Angket

